

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL-WASHLIYAH
MEDAN SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA	: MEY CINDY
NPM	: 2005160290
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MEY CINDY
NPM : 2005160290
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL-WASHLIYAH MEDAN 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

SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.

Penguji II

SRI PUJI LESTARI, S.E., M.M.

Pembimbing

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

Ketua

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

Sekretaris

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





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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MEY CINDY
NPM : 2005160290
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL-WASHLIYAH
MEDAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan
tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir


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

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Mey Cindy
 NPM : 2005160290
 Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Washliyah Medan Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	diskusi tentang Cetera Valley	27/05/24	✓
Bab 2	Cek kembali Grand Thing	10/06/24	✓
Bab 3	diskusi tentang laporan & hasil	29/06/24	✓
Bab 4	diskusi tentang laporan & soal	03/07/24	✓
Bab 5	Mengacu pada mandaly	12/09/24	✓
Daftar Pustaka	Iden point 5	12/09/24	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	All Sidy Meja Hijau	31/09/24	✓

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi



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

Medan, Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



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



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **MEY CINDY**
NPM : 2005160290
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL-WASHLIYAH MEDAN SUMATERA UTARA**

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

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

Saya yang menyatakan



MEY CINDY

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL-WASHLIYAH MEDAN SUMATERA UTARA

Mey Cindy

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : meycindy123@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi di PT. BPRS Al-Washliyah Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.BPRS Al-Washliyah Medan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 49 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner/angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis data dengan partial least square (PLS). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software Smart PLS. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan terhadap motivasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi. Sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. SHARIA PEOPLE'S FINANCING BANK (BPRS) AL- WASHLIYAH MEDAN NORTH SUMATRA

Mey Cindy

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah
University, North Sumatra*

Email : meycindy123@gmail.com

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance, with Motivation at PT. BPRS Al-Washliyah Medan. The method used in this research is a quantitative associative approach. The population in this study were employees at PT BPRS Al-Washliyah Medan. The number of samples used in this research was 49 employees. The data collection technique used in this research is using a questionnaire. The data analysis technique in this research uses descriptive statistical analysis and data analysis with partial least squares (PLS). Data processing in this research uses the Smart PLS Software program. Based on research results, leadership has a significant influence on employee performance and motivation. Job satisfaction has a significant influence on employee performance and motivation. Meanwhile, motivation has an insignificant influence on employee performance. Likewise, leadership and job satisfaction have an insignificant influence on employee performance through motivation.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance, Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmatnya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir saya dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Washliyah Medan Sumatera Utara”**. Dan tak lupa pula penulis mengirimkan shalawat dan salam atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai rahmatan lil’alamin.

Penulisan tugas akhir ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung didalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman penulis miliki dalam penyajiannya. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan tugas akhir ini baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman. Penulis berharap apa yang dibuat dapat bermanfaat bagi yang membutuhkannya dan pengetahuan bagi pembacanya.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan yang diperoleh adalah berkat bantuan dan dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang paling istimewa Ayahanda tercinta Sugianto dan Ibunda tercinta Supriati dengan kebesaran jiwa, ketabahan, ketulusan hati mendidik, membimbing dengan cinta kasih dan sayang serta memberikan semangat, dukungan moral maupun materi dan memberikan doa yang tiada habisnya kepada saya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan ,S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

8. Seluruh dosen Ekonomi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada teman seumur hidup Pratu Agus Priadi yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi dalam penulisan tugas akhir.
10. Kepada sahabat saya Syafrida Yani Harahap yang senantiasa memberikan bantuan dan dukungan moral kepada penulis selama penulisan tugas akhir ini.
11. Serta kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat bagi semua pihak terutama mahasiswa lain agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam pembuatan tugas akhir selanjutnya. Semoga Allah melimpahkan Taufik dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Agustus 2024

Penulis

Mey Cind y

2005160290

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Motivasi	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	14
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi	16

2.1.2.3 Faktor – Faktor Motivasi	17
2.1.2.4 Indikator Motivasi	18
2.1.3 Kepemimpinan	19
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	19
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan	20
2.1.3.3 Faktor – Faktor Kepemimpinan	21
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan	21
2.1.4 Kepuasan Kerja	22
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja	23
2.1.4.3 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja	25
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	27
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	29
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi	30
2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi	31
2.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi..	33
2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi.	34
2.3 Hipotesis	35
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional	37

3.2.1 Variabel Bebas	37
3.2.2 Variabel Terikat	38
3.2.3 Variabel Intervening	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.3.1 Tempat Penelitian	39
3.3.2 Waktu Penelitian	39
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.4.1 Populasi	40
3.4.2 Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.1 Wawancara	40
3.5.2 Kuisisioner (Angket)	41
3.6 Teknik Analisa Data	41
3.6.1 Analisis Partial Least Square	41
3.6.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	42
3.6.3 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	43
3.7 Pengujian Hipotesis	45
3.7.1 Analisa Jalur (<i>Path Analysis</i>)	45
3.7.2 Analisa Efek Mediasi	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Analisa Statistik Deskriptif	48
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden	48
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	50

4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan	50
Dari data diatas dapat diuraikan:	51
4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja	52
Dari data diatas dapat diuraikan:	53
4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan	55
Dari data diatas dapat diuraikan:	55
4.1.3.4 Variabel Motivasi	57
Dari data diatas dapat diuraikan:	58
4.2 Analisa Data	60
4.2.1 Analisa Model Pengukuran	60
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
4.3 Pengujian Hipotesis	66
4.3.1 Pengujian Pangaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	66
4.3.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	68
4.3.3 Total Effect	70
4.4 Pembahasan	71
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	71
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	72
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi	73
4.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi	74
4.4.5 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	75
4.4.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi..	76
4.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi.	76
BAB 5 PENUTUP	78

5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	80
5.3 Keterbatasan Penelitian	81
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.3.2. 1 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 4.1.2. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel 4.1.2. 2 Karakteristik Usia Responden.....	49
Tabel 4.1.2. 3 Karakteristik Pendidikan Responden	49
Tabel 4.1.2. 4 Karakteristik Lama Bekerja Responden.....	50
Tabel 4.1.3. 1 Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.1.3. 2 Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.1.3. 3 Skor Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.1.3. 4 Skor Variabel Motivasi.....	57
Tabel 4.2.2. 1 Nilai R-Square.....	64
Tabel 4.2.2. 2 Nilai F-Square	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.3.1 Hasil Uji Bootstrapping	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Mencapai hal tersebut, maka hal penting yang patut diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja pegawainya (Sukaisih et al., 2022).

Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi pengembangan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang, padahal bagi instansi dengan pegawai yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan pegawai yang tak terpuaskan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja (Sukaisih et al., 2022).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang

pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan (Muis et al., 2018).

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018).

PT. BPRS Al Washliyah adalah kegiatan penghimpunan dana dan juga penyaluran dana. Perusahaan. PT. BPRS Al Washliyah priode I beroperasi sejak tanggal 8 November 1994. Pada sisi penghimpunan dana BPRS Al Washliyah menghimpun dana dari anggota (nasabah). Sedangkan pada sisi penyaluran dana atau pembiayaan, BPRS Al Washliyah menggunakan sistem bagi hasil. Keuntungan yang diperoleh dari pemberian pembiayaan tersebut tidak

berdasarkan suku bunga tetapi berdasarkan bagi hasil yang telah disepakati bersama.

Selain pentingnya kedisiplinan dalam bekerja pegawai juga harus pandai mensyukuri gaji dan fasilitas yang mereka terima karena pada umumnya factor kepuasan kerja adalah gaji dan fasilitas bila pegawai bisa menerima dan mensyukuri gaji dan fasilitas tempat ia bekerja maka kemungkinan ia akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja namun apa bisa ia tidak bisa menerima dan mensyukuri gaji yang di berikan kepadanya maka para pegawainya akan susah untuk mendapatkan kepuasan kerjanya sehingga berdampak kepada kurang efesiennya kinerja para pegawai

Dalam hal ini pimpinan juga harus mempunyai kemampuan dalam hal memberikan arahan kepada bawahan karena bagaimanapun pimpinanlah yang bertanggung jawab terhadap bawahannya karena apabila kinerja karyawannya menurun maka itu artinya pimpinan tidak lihai dalam mengorganisir bawahannya yang sebenarnya menjadi tanggung jawab pimpinan. Bila pimpinan tidak lihai dalam memberikan motivasi dan mencari tahu kemampuan kerja para bawahannya maka dapat dipastikan keinginan untuk mewujudkan visi dan misi di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang susah untuk di gapai (Jufrizen et al., 2021).

Masalah empiris yang terlihat pada PT. BPRS Al Washliyah yang berpengaruh dengan kinerja karyawan diantaranya adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik hal ini dapat dilihat dari

kurangnya kerja sama antara karyawan, hal ini dapat terlihat dari masih ada karyawan tidak memberikan kinerja yang memuaskan yaitu tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, satu hal yang menyebabkan masalah ini dapat membahayakan pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman serta rekan kerja yang sulit untuk diajak bekerja sama sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga

pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner usaha dan bukan sebagai pekerja semata (Arda, 2017).

Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Al Washliyah dimana perusahaan ini bergerak dibidang penghimpunan dana dan juga penyaluran dana. Dimana dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat beberapa temuan yang terkait dengan masalah kepemimpinan yang kurang komunikasi dan pemimpin kurangnya perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya membuat kinerja karyawan menurun serta adanya kurang kerjasama antara sesama karyawan perusahaan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam pencapaian tugas.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. BPRS Al Washliyah dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada yakni:

- a. Masih kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan kerja sama dengan karyawan lain.

- b. Masih kurangnya komunikasi karyawan dan perhatian terhadap atasan dan bawahan.
- c. Adanya penyimpangan karyawan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang telah disepakati sebelumnya, ditandai dengan melanggar peraturan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah jelas, maka batasan dari rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu kinerja 5 karyawan yang masih kurang mampu dalam melaksanakan tugas dengan baik, kurangnya perhatian serta komunikasi atasan dengan bawahan dan adanya penyimpangan komitmen organisasi yang telah disepakati sebelumnya pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi dan batasan masalah, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah?

- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. BPRS Al-Washliyah?
- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. BPRS Al-Washliyah?
- e. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. BPRS Al-Washliyah?
- f. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada PT. BPRS Al-Washliyah?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada PT. BPRS Al-Washliyah?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al – Washliyah.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al – Washliyah.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. BPRS Al – Washliyah.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pada PT. BPRS Al – Washliyah.

- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al – Washliyah.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Manfaat Teoritas

- 1) Untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya dibidang sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

- 1) Melalui hasil penelitian ini akan diketahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi pada PT. BPRS Al Washliyah.
- 2) Sebagai sarana dan masukan dalam hal pengelolah sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sangat sering kita dengar dan kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa pandangan dan pendapat mengenai pengertian kinerja karyawan.

Menurut Harsuko dalam (Tanjung & Rosmaini, 2019), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap (*attitide*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah dutentukan. Kinerja juga bearti hasil yang dicapai oleh

seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tanjung et al., 2022).

Sedangkan menurut (Muis et al., 2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai arti yang sama. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil yang dicapai oleh suatu karyawan dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat Kinerja menurut (Rivai, 2013) yaitu sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.

- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpat balik sumber daya manusia, prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam (Muis et al., 2018) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- #### b. Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

William Stern dalam (Mangkunegara , 2010) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modalutama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

b. Faktor Lingkungan

Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin & Russel (2013) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara

karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motivation, yang artinya dorongan daya batin to motivate artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Secara etimologi motivasi berasal dari bahasa Inggris motivation yang memiliki kata dasar motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi bisa menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik itu disadari maupun tidak disadari. Motivasi berbeda dengan inspirasi dimana mental seseorang mendapat rangsangan untuk melakukan tindakan setelah melihat atau mempelajari sesuatu yang ada di sekitar maupun akibat pengalaman sendiri. Sedangkan motivasi lebih cenderung untuk maksud dan tujuan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik. (Anindi & Andi Prayogi, 2023).

Menurut (Kristianti et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Saban, 2022).

Sedangkan menurut Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut (Tupti & Wahyudi, 2019).

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

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi

Motivasi bisa bertujuan sebagai kekuatan penuntun untuk semua perilaku manusia. Manfaat motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat (Ardana, 2011). Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang akan senang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Hasibuan, 2017) tujuan pemberian motivasi kerja diantaranya adalah:

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

2.1.2.3 Faktor – Faktor Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu:

- a. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- d. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- e. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
- g. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- h. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Mashlow dalam (Tufti & Wahyudi, 2019) “bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri dan perwujudan diri”. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator- indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai. Berikut ini adalah penjelasannya :
Kebutuhan Fisik, merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam dan lain sebagainya.

- a. Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan, merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim dan kondisi kerja.
- b. Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.
- c. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari karyawan.
- d. Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan ini dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

(Haryani et al., 2022) Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan -kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran -sasaran tertentu .

(Taufan et al., 2023) Kepemimpinan merupakan perwujudan tingkah laku seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Disamping motivasi dan gaya kepemimpinan, kepuasan karyawan pun mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan merupakan bagian integral dari kualitas kerja dalam semua organisasi. Hal ini berdasarkan sikap karyawan, perilaku mereka, dan kepuasan mereka, tergantung bagaimana mereka akan melakukan pekerjaan yang memiliki dampak langsung pada kinerja dan keberhasilan organisasi.

Sedangkan menurut Corrigan dalam (Bismala, 2017) kepemimpinan memerlukan responsibility dan ownership artinya pemimpin bukan sekedar

tercipta dari hubungan yang terjadi secara otomatis sebagai hasil dari struktur organisasi yang menyiratkan peran pimpinan dan bawahan.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kualitas hubungan atau interaksi antara bawahan dan atasan untuk mengarahkan karyawannya dalam menggerakkan manajemen perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Fauzan et al., 2023) tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah Kepastian arah dan tujuan, Kebanggaan, Kepercayaan. Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya (Arifin., 2012) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

- a. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
- b. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
- c. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
- d. Mediator yang andal, khususnyadalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
- e. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

2.1.3.3 Faktor – Faktor Kepemimpinan

Menurut (Setiawan & Muhith., 2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap kepemimpinan
- c. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan
- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- e. Harapan dan perilaku rekan juga dapat mempengaruhi kepemimpinan

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Sedarmayanti, 2011) adalah:

- a. Komunikasi, pemimpin yang baik harus mampu berkomunikasi sehingga informasi yang disampaikan dapat dengan mudah dimengerti oleh bawahannya.

- b. Koordinasi, koordinasi dalam sebuah perusahaan adalah salah satu yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk menghindari kesalahpahaman dalam bekerja
- c. Organisasi, keberhasilan dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari kemampuan pemimpin dalam mengorganisasi anggota di dalamnya agar tetap dalam lingkungan satu visi dan misi
- d. Motivasi, pemimpin akan selalu memotivasi anggotanya, agar menghindari rasa jenuh dan merasa tidak diperhatikan.
- e. Memanfaatkan sumber daya yang ada. Dalam sebuah perusahaan, pemimpin harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga semua dapat berjalan dengan baik dan efisien serta efektif.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi (Busro, 2018).

Adapun Menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja adalah 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. Kemudian (Mangkunegara, 2017) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat memberikan dampak kepuasan kepada suatu karyawan. Ini dapat menggambarkan dimana karyawan yang merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi positif, dan bertahan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang merasakan tidak puas cenderung akan lebih melakukan hal sebaliknya. Menurut (Handoko, 2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap

pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Manfaat kepuasan kerja menurut (Nitisemito, 2019) yaitu apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak manfaat yang di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

Di samping manfaat mentah-mentah dari pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, hal tersebut juga akan sangat berperan dalam pengurangan beban kerja (karena telah terselesaikan tepat waktu tanpa menyita waktu lebih).

- b. Kerusakan akan dapat dikurangi.

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

- c. Absensi dapat diperkecil.

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi di mana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

- d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil.

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda (Timpe, 2010). Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. 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 (Sutrisno, 2019).

Menurut (Sutrisno, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Keamanan kerja Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

- c. Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.
- d. Perusahaan dan manajemen Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.
- e. Pengawasan Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan Antribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- i. Komunikasi Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

- j. Fasilitas Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, dan beberapa indikator dari kepuasan kerja menurut (Gilmer, 2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu :

- a. Gaji, upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- b. Promosi, kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda beda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
- c. Pengawasan, merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- d. Rekan kerja atau anggota tim, yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

- e. Kondisi Kerja, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Menyenangi pekerjaannya yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai pekerjaannya.
- c. Moral kerja yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
- d. Kedisiplinan yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- e. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020).

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitarealita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas (Arifin, 2017).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja,

keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020)

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus melakukan evaluasi dan peningkatan kepuasan kerja seperti gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, lingkungan kerja yang baik dan penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya masing-masing agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan (Tanjung & Safira, 2024) dan (Nasution, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan Kepemimpinan akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi pegawai (Sukaisih et al., 2022).

2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Kepuasan kerja membuat karyawan ingin bekerja sama dan berkontribusi terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan balasan kepada organisasi berupa kinerja yang tinggi. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan membantu rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaannya yang banyak tanpa ada kata keterpaksaan. Kepuasan kerja juga sangat penting bagi karyawan dengan memperoleh pujian untuk pekerjaannya, investasi, perhatian, peralatan dan suasana kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja itu mempengaruhi beberapa aspek yang meliputi pada pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Gede Redita Yasa, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Penelitian yang juga dilakukan oleh (Thara Afifah, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten demak (Sukaisih et al, 2022).

2.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan

menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Kinerja perusahaan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Hasil penelitian (Tanjung & Safira, 2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan, dimana pemimpin memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang

baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Sejalan dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2021), (Maharani et al., 2022), (Astuti & Lesmana, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi

Motivasi Kerja mampu memberikan kontribusi kecil pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak (Sukaisih et al., 2022).

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur konstruk tidak langsung (analisis mediasi) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Teknologi komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini dapat di buktikan dari hasil penelitian dengan $P \text{ value} > 0,05$. Dengan demikian kepuasan kerja berhasil memediasi antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Haryani et al., 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hajiali et al., 2022), (Choiriyah et al., 2021), dan (Himalaya et al., 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya konsistensi dalam hasil penelitian.

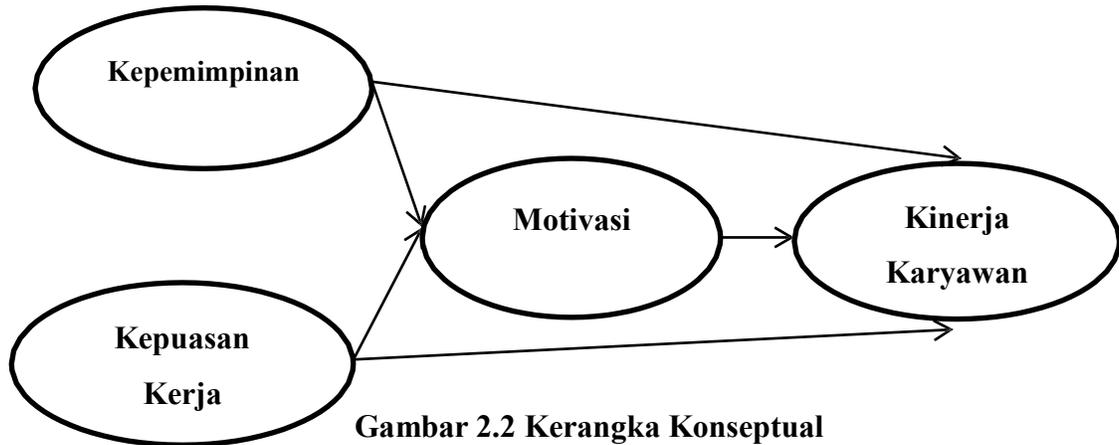
2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi

Motivasi Kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Sukaisih et al., 2022).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari pekerjaan, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi karyawan itu sendiri. (Daulay & Handayani, 2021). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (R Alhamdi, 2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah klaim yang dapat dinilai berdasarkan hubungan antar variabel. Selain itu, hipotesis juga merupakan asumsi yang dapat menentukan apakah ada perbedaan antara dua kelompok sehubungan dengan variabel. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.
- 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Al-Washliyah Medan.
- 3) Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.

- 4) Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.
- 5) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.
- 6) Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.
- 7) Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Disini peneliti juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model untuk pengolahan data nantinya.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel satu atau lebih berhubungan dengan variabel yang lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penilaian yang dilakukan. Sesuai dengan judul penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Bebas

Menurut (S. Sugiyono, 2020) variabel bebas (*independent variabel*) atau variabel pengaruh atau variabel penyebab atau menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel akibat), dan diduga terjadi terlebih dahulu. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja

3.2.2 Variabel Terikat

Menurut (Sugiyono, 2014) variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian yang menjadi variable terikat adalah kinerja karyawan.

3.2.3 Variabel Intervening

Menurut (S. Sugiyono, 2020) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi.

Gambar 3.2 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kepemimpinan (x1)	(Taufan et al., 2023) Kepemimpinan merupakan perwujudan tingkah laku seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkomunikasi 2. Mengkoordinasikan 3. Mengorganisasikan 4. Memotivasi 5. Memanfaatkan sumber daya
2	Kepuasan Kerja (x2)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. (Busro, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Pengawasan 4. Rekan kerja 5. Kondisi kerja
3	Kinerja Karyawan (y)	Kinerja juga bearti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tanjung et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Hubungan antar perorangan

4	Motivasi (z)	Menurut (Kristianti et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan yang diterima 2. Tunjangan 3. Penghargaan 4. Kompensasi 5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan
---	--------------	---	---

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan Jl. Gunung Krakatau No.28, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Januari sampai Juli 2024 dengan rincian waktu sebagai berikut:

Tabel 3.3.2. 1 Jadwal Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1.	Pengajuan judul								
2.	Pengumpulan data								
3.	Penyusunan proposal								
4.	Seminar proposal								
5.	Penelitian								
6.	Penyusunan tugas akhir								
7.	Sidang meja hijau								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dipenelitian ini pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan sebanyak 49 karyawan.

3.4.2 Sampel

Jenis non probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel yang digunakan adalah sebanyak 49 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu kepada karyawan yang ada di PT. BPRS Al-Washliyah Medan. Wawancara dilakukan kepada karyawan sebanyak 49 orang.

3.5.2 Kuisisioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan teknik pengelolaan data kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (S. Sugiyono, 2020).

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner pilihan berganda dimana setiap soal disediakan 5 pilihan jawaban. Jawaban yang diberikan responden akan diberi skor yang menuju pada skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Sebagai keperluan untuk analisis kuantitatif, maka jawaban akan diberi skor, contohnya:

Pertanyaan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisis Partial Least Square

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (partial least square/PLS) yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus

berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori,ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan bantuan dari software SmartPLS 3.0 for Windows, untuk menguji hubungan antar variabel. Menurut (Juliandi, 2018) analisis PLS memiliki dua komponen model yaitu Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*) dan Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut (Juliandi, 2018) model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) yang didasarkan kepada teori atau asumsi-asumsi tertentu. Analisis model struktural menggunakan dua bentuk pengujian sebagai berikut:

a. R-square

Pengujian R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (variabel bebas). R-square bertujuan untuk mengetahui prediksi model tersebut baik atau buruk (Juliandi, 2018). Menurut (Juliandi,2018),terdapat tiga kriteria dalam penilaian R -square sebagai berikut:

- 1) Jika nilai R-square 0,25 maka model adalah lemah
- 2) Jika nilai R-square = 0,50 maka model adalah sedang
- 3) Jika nilai R-square = 0,75 maka model adalah kuat

b. F-square

Pengujian F -square atau F^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel terikat). Pengujian F -square disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, maka hal tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas (Juliandi, 2018). Menurut (Juliandi, 2018) terdapat tiga kriteria dalam penilaian F -square sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F^2=0,02$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0,15$ efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0,35$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen

3.6.3 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut (Juliandi, 2018) model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) dengan indikatornya. Pengujian pada outer model memberikan nilai pada analisis reliabilitas dan

validitas. Menurut (Juliandi, 2018) analisis model pengukuran menggunakan tiga bentuk pengujian sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Nilai convergent validity menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukurann. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai loading factor pada variabel endogen dan variabel eksogen. Nilai yang disarankan untuk convergent validity adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relatif sudah banyak diteliti .Jika model dalam penelitian merupakan model yang baru dikembangkan atau penelitian pertama, maka nilai loading factor ditoleransi pada 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* merupakan nilai cross loading factor yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui terkait diskriminan tersebut adalah melalui perbandingan nilai loading factor konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading factor konstruk yang lain. Nilai pengukuran loading factor $>0,50$.

c. *Composite reliability*

Nilai *composite reliability* merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Nilai *composite reliability* diharapkan

minimal 0,7, apabila nilai *composite reliability* diatas 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Peneliti menggunakan teknik analisis jalur, karena analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/ reciprocal).

Menurut Ghozali (2013), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab- akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Dalam analisis model jalur (path), harus terlebih dahulu dibuat model jalur untuk menguji ada tidaknya peran mediasi. Model jalur merupakan suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung.

3.7.2 Analisa Efek Mediasi

Analisis efek mediasi bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung antara X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, X1 terhadap Z, X2 terhadap Z, Z terhadap Y serta pengaruh tidak langsung antara X1 terhadap Y melalui Z dan X2 terhadap Y melalui Analisis efek mediasi terdiri dari tiga tahap yaitu:

a. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* (pengaruh langsung) bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran *direct effect* antara lain:

- 1) Koefisien Jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka suatu variabel terhadap adalah searah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat, maka nilai variabel yang dipengaruhi juga akan meningkat. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat, maka nilai variabel yang dipengaruhi akan menurun.
- 2) Nilai Profitabilitas, jika nilai P-values 0,05 maka tidak signifikan.

b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (variabel eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Kriteria penilaian *indirect effect* antara lain: Jika nilai P-values 0,05 maka tidak signifikan Artinya, variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya langsung.

c. *Total Effect*

Total effect adalah efek dari berbagai hubungan. Total effect merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisa Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui distribusi jawaban responden dari kuisisioner yang sudah disebarakan sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada 49 karyawan secara langsung

Penelitian ini menyajikan pengolahan data dengan menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 40 butir pernyataan, dimana dalam variabel Kepemimpinan (X1) ada 10 butir pernyataan, dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) ada 10 butir pernyataan, dalam variabel variabel Kinerja Karyawan (Y) ada 10 butir pernyataan, dan dalam variabel Motivasi (Z) ada 10 pernyataan.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut penulis mengidentifikasi sampel penelitian untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini identitas diri yang ditanyakan adalah usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 4.1.2. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	20	40,81%
	Perempuan	29	59,19%
Total		49	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 49 responden, terdapat 20 orang responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 29 orang responden yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 4.1.2. 2 Karakteristik Usia Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	20-30	20	40,81%
	30-40	18	36,75%
	>40	11	22,44%
Total		49	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 49 responden, terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 20 orang, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 18 orang, dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 11 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah konsumen yang berusia 20-30 tahun.

Tabel 4.1.2. 3 Karakteristik Pendidikan Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	SMA/ sederajat	18	36,75%
	S1	22	44,89%
	D3	9	18,36%
Total		49	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 49 responden, terdapat 18 orang responden yang berpendidikan SMA/ sederajat, 22 orang responden yang

berpendidikan S1, dan 9 orang responden yang berpendidikan D3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan sarjana Strata 1.

Tabel 4.1.2. 4 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Lama Bekerja	< 1 Tahun	20	40,81%
	>1 Tahun	29	59,19%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 49 responden, terdapat 20 orang responden yang bekerja kurang dari 1 tahun dan 29 responden yang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian ini sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel 4.1.3.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1.3. 1 Skor Angket Variabel Kepemimpinan

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	6,1	-	-	-	-	18	36,73	28	57,14
2	1	2,04	-	-	2	4,08	19	38,77	27	55,10
3	-	-	-	-	1	6,1	20	40,81	28	57,14
4	2	4,08	-	-	-	-	16	32,65	31	63,26
5	-	-	-	-	-	-	23	46,93	26	53,06
6	1	6,1	-	-	1	6,1	16	32,65	31	63,26

7	-	-	-	-	17	34,69	15	30,61	27	55,10
8	1	6,1	-	-	6	12,24	12	24,48	30	61,22
9	1		-	-	-	-	24	48,98	24	48,98
10	2	4,08	-	-	2	4,08	17	34,69	28	57,14

Sumber: Data SEM-PLs 2024

Dari data diatas dapat diuraikan:

- 1) Jawaban responden tentang pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,14%.
- 2) Jawaban responden tentang pemimpin mampu memberi arahan dengan baik kepada karyawan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 55,10%.
- 3) Jawaban responden tentang pemimpin mampu memimpin karyawan pada pekerjaannya dengan baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,14%.
- 4) Jawaban responden tentang pemimpin mampu memberikan koorinasi yang baik kepada bawahannya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 55,10%.
- 5) Jawaban responden tentang pemimpin mampu memotivasi karyawannya dengan baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,06%.
- 6) Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 63,26%.

- 7) Jawaban responden tentang pemimpin mampu memimpin organisasi dengan baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 55,10%.
- 8) Jawaban responden tentang pemimpin menjalankan organisasi sesuai dengan visi misi perusahaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 61,22%.
- 9) Jawaban responden tentang pemimpin memanfaatkan sumber daya yang ada sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 48,98%.
- 10) Jawaban responden tentang pemimpin mampu memanfaatkan sumber daya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,14%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pertanyaan untuk variabel kepemimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa responden memiliki pengalaman yang baik dari kepemimpinan yang dilakukan dalam perusahaan.

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel 4.1.3.2 sebagai berikut:

Tabel 4.1.3. 2 Skor Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	4,08	-	-	8	16,32	12	24,48	27	55,10
2	1	6,1	-	-	4	8,16	4	8,16	40	81,63
3	1	6,1	-	-	5	10,20	10	20,40	33	67,34
4	-	-	-	-	7	14,28	6	12,24	36	73,46
5	-	-	-	-	-	-	7	14,28	42	85,71
6	2	4,08	-	-	6	12,24	12	24,48	29	59,18
7	-	-	-	-	-	-	25	51,02	24	48,97
8	-	-	-	-	1	6,1	20	40,81	28	57,14
9	1	6,1	-	-	-	-	17	34,69	37	75,51
10	2	4,08	-	-	-	-	18	36,73	29	59,18

Sumber: Data SEM-PLs 2024

Dari data diatas dapat diuraikan:

- 1) Jawaban responden tentang karyawan selalu puas dengan pekerjaan yang kerjakannya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 55,10%.
- 2) Jawaban responden tentang karyawan mengerjakan pekerjaannya sendiri sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 81,63%.
- 3) Jawaban responden tentang karyawan menerima gaji sesuai dengan waktunya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 67,34%.

- 4) Jawaban responden tentang karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 73,46%.
- 5) Jawaban responden tentang karyawan selalu dipromosikan naik jabatan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 85,71%.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan dipromosikan setiap 3 bulan sekali sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 59,18%.
- 7) Jawaban responden tentang karyawan selalu diawasi dengan alat cctv dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 48,97%.
- 8) Jawaban responden tentang karyawan diawasi oleh pemimpin satuan dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,14%.
- 9) Jawaban responden tentang karyawan mendapat rekan kerja yang baik dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 75,51%.
- 10) Jawaban responden tentang kondisi kerja sangat baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 59,18%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pertanyaan untuk variabel kepemimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa responden merasakan kepuasan dalam bekerja dan melakukan tugas serta tanggung jawab dari pekerjaannya.

4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja karyawan yang dirangkum dalam tabel 4.1.3.3 sebagai berikut:

Tabel 4.1.3. 3 Skor Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	4,08	-	-	2	4,08	22	44,89	23	46,93
2	-	-	-	-	3	6,12	23	46,93	24	48,97
3	2	4,08	-	-	2	4,08	22	44,89	23	46,93
4	-	-	-	-	3	6,12	23	46,93	24	48,97
5	1	6,1	-	-	1	6,1	19	38,77	28	57,14
6	-	-	-	-	1	6,1	15	30,61	33	67,34
7	1	6,1	-	-	3	6,12	20	40,81	25	51,02
8	-	-	-	-	2	4,08	21	42,85	26	53,06
9	1	6,1	-	-	2	4,08	2	4,08	23	46,93
10	1	6,1	-	-	-	-	22	44,89	26	53,06

Dari data diatas dapat diuraikan:

- 1) Jawaban responden tentang karyawan yang bekerja memiliki kualitas yang baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 46,93%.

- 2) Jawaban responden tentang karyawan selalu memperhatikan kualitas pekerjaannya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan 48,97%.
- 3) Jawaban responden tentang semua karyawan yang bekerja memiliki kuantitas yang baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 46,93%.
- 4) Jawaban responden tentang kuantitas karyawan sesuai dengan pekerjaannya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 48,87%.
- 5) Jawaban responden tentang karyawan selalu bekerja tepat waktu sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,14%.
- 6) Jawaban responden tentang pekerjaan selalu diselesaikan tepat waktu sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 67,34%.
- 7) Jawaban responden tentang efektivitas pekerjaan karyawan sangat baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 51,02%.
- 8) Jawaban responden tentang karyawan bekerja dengan efektif sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,06%.

9) Jawaban responden tentang karyawan membangun hubungan dengan kerja dengan baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 46,93%.

10) Jawaban responden tentang hubungan kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,06%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pertanyaan untuk variabel kepemimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik dan sesuai dengan tugas pokok masing masing.

4.1.3.4 Variabel Motivasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi yang dirangkum dalam tabel 4.1.3.4 sebagai berikut:

Tabel 4.1.3. 4 Skor Variabel Motivasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	6,1	-	-	2	4,08	23	46,93	23	46,93
2	-	-	-	-	3	6,12	22	44,89	24	48,97
3	-	-	-	-	-	-	17	34,69	32	65,30
4	1	6,1	-	-	-	-	20	40,81	28	57,14
5	1	6,1	-	-	-	-	20	40,81	28	57,14
6	1	6,1	-	-	-	-	28	57,14	20	40,81

7	1		-	-	-	-	23	46,93	25	51,02
8	-	-	-	-	1	6,1	19	38,77	29	59,18
9	-	-	-	-	-	-	17	34,69	32	65,30
10	1	6,1	-	-	-	-	32	65,30	31	63,26

Sumber: Data SEM-PLs 2024

Dari data diatas dapat diuraikan:

- 1) Jawaban responden tentang karyawan sering mendapat imbalan dari pekerjaannya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 46,93%.
- 2) Jawaban responden tentang imbalan diberikan kepada karyawan yang lebih rajin sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 48,97%.
- 3) Jawaban responden tentang karyawan menerima tunjangan pada hari besar perayaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 65,30%.
- 4) Jawaban responden tentang tunjangan diberikan kepada semua karyawan yang bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,14%.
- 5) Jawaban responden tentang karyawan yang giat dalam bekerja selalu mendapat penghargaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,14%.

- 6) Jawaban responden tentang penghargaan diberikan menjelang akhir tahun sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase 57,14%.
- 7) Jawaban responden tentang kompensasi diberikan kepada karyawan yang dianggap layak dan sesuai dengan kriteria sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 51,02%.
- 8) Jawaban responden tentang karyawan yang menerima kompensasi umumnya karyawan yang spesial sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 59,18 %.
- 9) Jawaban responden tentang karyawan mendapat hukuman apabila melanggar peraturan perusahaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 65,30%.
- 10) Jawaban responden tentang hukuman yang diberlakukan sesuai dengan undang undang ketenagakerjaan sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase 65,30%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pertanyaan untuk variabel kepemimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa responden memiliki motivasi yang besar dalam bekerja.

4.2 Analisa Data

4.2.1 Analisa Model Pengukuran

Analisis model pengukuran (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas Diskriminan (*discriminant validity*)

a. *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *composite reliability* adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 4.2.1. 1 *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.939	0.942	0.949	0.650
X2	0.935	0.941	0.944	0.631
Y	0.939	0.941	0.948	0.649
Z	0.949	0.956	0.957	0.689

Kesimpulan:

- a. Variabel Kepemimpinan (X1) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* $0.924 > 0.6$
- b. Variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* $0.941 > 0.6$

c. Variabel Kinerja Karyawan (y) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* $0.941 > 0.6$

d. Variabel Motivasi (z) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* $0.956 > 0.6$

b. Discriminant Validity

Metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel Fornell Lacker Criterium, sebagai berikut.

Tabel 4.2.1. 2 Discriminant Validity Fornell Larcker

	X1	x2	y	Z
X1	0.806			
X2	0.608	0.794		
Y	0.803	0.726	0.805	
Z	0.791	0.689	0.888	0.830

Berdasarkan tabel 4.2.1.3 dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE pada variabel X1 (0.806), X2 (0.794), Y (0.805) dan Z (0.830) tersebut lebih besar

daripada variabel lain, Maka, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai *discriminant validity* yang cukup baik.

c. Menilai Outer Model (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap outer model atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Berikut ini merupakan hasil output dari uji *discriminant validity* menggunakan SmartPLS 4.0.

Tabel 4.2.1. 3 Nilai Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.879			
X1.10	0.752			
X1.2	0.782			
X1.3	0.788			
X1.4	0.768			
X1.5	0.879			
X1.6	0.762			
X1.7	0.833			
X1.8	0.736			
X1.9	0.865			
X2.1		0.841		
X2.10		0.722		
X2.2		0.754		
X2.3		0.922		
X2.4		0.765		
X2.5		0.824		
X2.6		0.815		
X2.7		0.750		
X2.8		0.708		
X2.9		0.817		
Y1			0.889	

Y10			0.834	
Y2			0.796	
Y3			0.722	
Y4			0.834	
Y5			0.855	
Y6			0.756	
Y7			0.730	
Y8			0.822	
Y9			0.799	
Z1				0.905
Z10				0.805
Z2				0.764
Z3				0.756
Z4				0.877
Z5				0.914
Z6				0.917
Z7				0.849
Z8				0.700
Z9				0.782

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a. R-Square

Kriteria dari R-Square adalah:

- a) Jika nilai (adjusted) = 0,75 maka model adalah substansial (kuat).
- b) Jika nilai (adjusted) = 0,50 maka model adalah moderate (sedang).
- c) Jika nilai (adjusted) = 0,25 maka model adalah lemah (rendah).

Tabel 4.2.2. 1 Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.834	0.823
Z	0.694	0.681

Kesimpulan:

1. R-Square Adjusted Model = 0.823. Artinya kemampuan variabel kepemimpinan (x1) dan kepuasan kerja (x2) dalam menjelaskan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 82,3% dengan demikian model tergolong kuat.
2. Sedangkan, R-Square Adjusted Model = 0.681 Artinya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam menjelaskan motivasi sebesar 68,1% dengan demikian model tergolong sedang.

b. F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran F-Square juga dapat disebut sebagai efek perubahan. Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, maka akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen atau tidak (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016). Kriteria F-Square adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai = 0,02 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- b. Jika nilai = 0,15 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- c. Jika nilai = 0,35 maka efek tersebut tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.2.2. 2 Nilai F-Square

	X1	x2	y	z
X1			0.124	0.717
x2			0.110	0.227
y				
z			0.604	

Kesimpulan :

1. Variabel Kepemimpinan (x1) memberikan dampak yang lemah terhadap variabel kinerja karyawan (y).
2. Variabel Kepuasan kerja (x2) memberikan dampak yang lemah terhadap variabel kinerja karyawan (y).
3. Variabel Kepemimpinan (x1) memberikan dampak yang kuat terhadap variabel motivasi (z).
4. Variabel Kepuasan kerja (x2) memberikan dampak yang sedang terhadap variabel motivasi (z).

5. Variabel motivasi (z) memberikan dampak yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (y).

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Pengujian Pangaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan dari analisis pengaruh langsung (direct effect) digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria pengujian untuk hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah. Jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya juga akan meningkat.
- 2) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya akan menurun.
- 3) Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan, namun jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

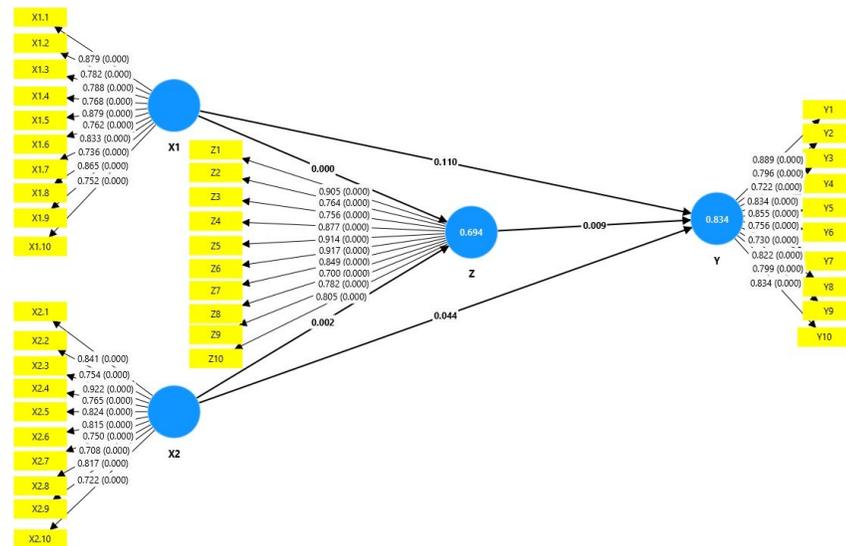
Tabel 4.3. 1 Nilai *Direct Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1 -> Y	0.236	0.231	0.192	1.228	0.110
X1 -> Z	0.589	0.591	0.124	4.745	0.000
X2 -> Y	0.188	0.163	0.111	1.703	0.044
X2 -> Z	0.331	0.337	0.114	2.902	0.002
Z -> Y	0.572	0.600	0.241	2.374	0.009

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain:

- 1) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.236 dengan p-values $0.110 > 0.05$, yang artinya hubungan yang terbentuk antara kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah tidak signifikan.
- 2) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap motivasi dengan nilai original sample 0.589 dengan p-values $0.000 < 0.05$, yang artinya hubungan yang terbentuk antara kepemimpinan dan motivasi adalah signifikan.
- 3) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.188 dengan p-values $0.044 < 0.05$, yang artinya hubungan yang terbentuk antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah signifikan.

- 4) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi dengan nilai original sample 0.331 dengan p-values $0.002 < 0.05$, yang artinya hubungan yang terbentuk antara kepuasan kerja dan motivasi adalah signifikan.
- 5) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepemimpinan dengan nilai original sample 0.572 dengan p-values $0.009 < 0.05$, yang artinya hubungan yang terbentuk antara kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah signifikan.



Sumber: Data SEM-PLs 2024

Gambar 3.3.1 Hasil Uji Bootstrapping

4.3.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan dari analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi atau diantarai oleh variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi,

2018). Kriteria untuk menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. 2 Nilai *Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STD EV)	P values
X1 -> Z -> Y	0.337	0.353	0.166	2.029	0.021
X2 -> Z -> Y	0.190	0.210	0.122	1.551	0.060

Berdasarkan tabel 4.3.2 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan nilai original sample sebesar 0.337. Berdasarkan nilai p-values sebesar $0.021 < 0.05$ menyatakan bahwa hubungan yang terbentuk signifikan.
- 2) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan nilai original sample sebesar 0.190. Berdasarkan nilai p-values sebesar $0.060 > 0.05$ menyatakan bahwa hubungan yang terbentuk tidak signifikan.

4.3.3 Total Effect

Pengaruh total (total effect) adalah total dari pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.3. 3 Nilai Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.573	0.584	0.122	4.691	0.000
X1 -> Z	0.589	0.591	0.124	4.745	0.000
X2 -> Y	0.378	0.373	0.113	3.352	0.000
X2 -> Z	0.331	0.337	0.114	2.902	0.002
Z -> Y	0.572	0.600	0.241	2.374	0.009

Berdasarkan pada total effect maka di dapat kesimpulan sebagai berikut antara lain :

- 1) Total effect variabel kepemimpinan (x1) terhadap variabel kinerja karyawan (y) memperoleh p-values $0.000 < 0.05$ maka hubungannya signifikan.
- 2) Total effect variabel kepuasan kerja (x2) terhadap variabel kinerja karyawan (y) memperoleh p-values $0.000 < 0.05$ maka hubungannya signifikan.
- 3) Total effect variabel kepemimpinan (x1) terhadap variabel motivasi (z) memperoleh p-values $0.000 < 0.05$ maka hubungannya signifikan.

- 4) Total effect variabel kepuasan kerja (x_2) terhadap variabel motivasi (z) memperoleh p-values $0.002 < 0.05$ maka hubungannya signifikan.
- 5) Total effect variabel motivasi (z) terhadap variabel kinerja karyawan (y) memperoleh p-values $0.009 < 0.05$ maka hubungannya signifikan.

4.4 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.236. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0.110, yang artinya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. BPRS Al-Washliyah Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PT. BPRS Al-Washliyah Medan, hal ini berarti menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu & Marjaya, 2019) (Bahagia et al., 2018), (Farisi, 2023), (Arianty, 2018), dan (Rambe et al., 2020). Dari hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang berpengaruh tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena itu, pada hakikatnya karyawan tidak cukup hanya sekedar diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan dari pimpinan agar apa yang mereka kerjakan berjalan dengan baik.

4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.188. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0.044, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. BPRS Al-Washliyah Medan. Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2019), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Salsabilla & Suryawan, 2022), (Fajri et al., 2022) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.589. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0.000, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada kantor PT. BPRS Al-Washliyah Medan.

Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT. BPRS Al-Washliyah Medan akan termotivasi kepada setiap atasan yang bekerja dengan baik dan menjadi role model di perusahaan tersebut. Dengan demikian apabila kepemimpinan baik maka motivasi kerja juga akan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan dalam perusahaan ini masih kurang tegas dalam mengambil keputusan, dan juga kurang memberikan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan sehingga motivasi kerja karyawan menurun yang dilihat dari karyawan yang kurang semangat dalam bekerja dan tidak teliti dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh kepemimpinan yang tepat, sehingga kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi suryani Harahap &

Khair, 2019), (Bonaparte et al., 2017), dan (Muizu et al., 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.331. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0.002, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada kantor PT. BPRS Al-Washliyah Medan. Dimana semakin tinggi kepuasan, maka motivasi kerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa rata-rata jawaban secara keseluruhan pada variabel kepuasan kerja yaitu dengan sedang/biasa. Di sisi lain motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain gaji yang diterima, rasa aman, lingkungan yang nyaman. Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lie & Siagian, 2018) (Siwij, 2022) dimana karyawan akan termotivasi jika mereka merasa gaji yang mereka terima melebihi harapan. Selain itu karyawan akan bekerja lebih keras jika memperoleh promosi dalam pekerjaannya. Karena promosi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan lebih berkembang

4.4.5 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.572 Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0.009, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada kantor PT. BPRS Al-Washliyah Medan.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adiyasa & Windayanti, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Farisi et al., 2020), (Hasibuan & Silvya, 2019) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

4.4.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0.337. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0.021, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi pada kantor PT. BPRS Al-Washliyah Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan sudah tepat diterapkan pada karyawan PT. BPRS Al-Washliyah Medan, tetapi jika melalui motivasi kerja pengaruhnya lebih kecil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kharis, 2015), (Prayudi, 2020), (Lamere et al., 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

4.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0.190. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0.060, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan motivasi pada kantor PT. BPRS Al-Washliyah Medan.

Dalam penelitian ini variabel motivasi tidak mampu menjadi mediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukidi & Wajdi, 2017), (E. Sugiyono & Raajeng, 2022) dan (Sukaisih et al., 2022) yang menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.BPRS Al Washliyah Medan dengan sampel 49 orang adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya kepemimpinan yang baik belum tentu meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.
- 2) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi. Yang artinya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, khususnya pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.
- 3) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka kinerja nya akan meningkat, khususnya pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.

- 4) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi. Yang artinya jika kepuasan kerja pada pegawai meningkat, motivasi karyawan otomatis akan meningkat juga, khususnya pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.
- 5) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepemimpinan. Yang artinya apabila motivasi meningkat, maka kepemimpinan secara tidak langsung akan meningkat juga, khususnya pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.
- 6) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Artinya apabila kepemimpinan yang dijalankan adalah kepemimpinan yang baik, maka secara otomatis motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat serta berdampak pada kinerja karyawan, khususnya pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.
- 7) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Ini berarti meskipun karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja yang berakibat pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini motivasi tidak dapat menjadi salah satu alasan yang membuat kepuasan karyawan meningkat, khususnya pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- 1) Sebagai pemimpin yang baik, sudah seharusnya pemimpin di dalam sebuah perusahaan mengambil sikap yang sifatnya mengarahkan dan memberikan wadah bagi karyawan dalam bekerja.
- 2) Sebagai pemimpin yang baik, pemimpin dalam perusahaan sudah seharusnya memberikan dukungan serta motivasi agar karyawan tetap semangat dalam bekerja.
- 3) Perusahaan disarankan agar lebih selektif lagi dalam memberikan pengarahan dan juga bimbingan agar kepuasan kerja pada karyawan meningkat serta berdampak pada kinerja karyawan.
- 4) Perusahaan disarankan agar lebih dalam memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan akan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja.
- 5) Perusahaan disaarankan untuk memperhatikan motivasi di perusahaan, seperti dalam tingkat keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerima nilai organisasi, dan juga penerima tujuan organisasi. Sehingga karyawan dapat merasakan jiwa kepemimpinan dalam dirinya serta semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

- 6) Perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan kepemimpinan dalam memberikan motivasi sehingga kepuasan kerja karyawan terus meningkat.
- 7) Sebaiknya perusahaan memberikan motivasi agar karyawan merasakan dorongan positif dan kepuasan bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, akan tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja, kemudian variabel intervening hanya terdiri 1 variabel saja yaitu motivasi, padahal masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, penempatan kerja dan disiplin kerja.
- 2) Dalam penelitian ini teknik pengolahan data hanya menggunakan aplikasi SmartPLS, dimana masih terdapat banyak aplikasi lain yang bisa digunakan untuk mengolah data penelitian.
- 3) Penelitian menggunakan kuesioner mempunyai keterbatasan karena dikhawatirkan responden menjawab pertanyaan tidak sesuai kondisi perusahaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–15.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, *2*(1), 23–30.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54.
- Anindi, D., & Prayogi, M., A. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, *3*(2), 241–254.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 45–60.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, *5*(1), 15–28.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. *6*(2), 42–50.
- Bahagia, R., Putri, L., P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prodisiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, *1*(1), 100–105.
- Bonaparte, E., Supartha, W. G., & Yasa, N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *6*(11), 3731–3764.

- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline Against Employee Performance In The Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (Oku) Regency South Sumatra. *International Journal Of Business, Management And Economics*, 2(1), 1–16.
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, S., & Sairin, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Farisi, S. (2023). Antecedent Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Salman Sosial Dan Manajemen*, 4(1), 27–36.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination Of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence On Job Satisfaction And Employee Performance. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Haryani, T., Kirana, Kusuma, C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Thejournalish: Social And Government*, 3(1), 55–74.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Himalaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono. (2021). Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study On Technical Implementation Unit Employees Of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office). *International Journal Of Economics, Bussiness And Accounting Research (Ijebar)*, 5(3), 1–13.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 3(1), 405–424.
- Jufrizen, J., Tanjung, H., & Sembiring, M. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Journal Of The American Health Information Management Association*, 77(1), 1–9.
- Kristianti, L. S., Affandi, A. K., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwajarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 4(2), 231–242.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341–349.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (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.
- Marbun, H., S., & Jufrizen, J. (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), 262–278.
- 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.
- Muizu, O. Z. N., Kaltum, U., & Sule, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.
- Nasution, M. I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 16(2), 425–439.

- Pasaribu, F., & Marjaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Rambe, M. F., Syahputra, M. E., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117
- Saban, R. (2022). Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Kota Ternate. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 606–613.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1–12.
- Siwij, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng. *Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(22), 140–146.
- Sugiyono. S (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Raajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi Dki Jakarta Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods) (Edisi Revisi)*, Bandung : Alfabeta.
- Sukaisih, D., Sunarno, S., & Sutono, S. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216–230.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79–91.

- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121–137.
- Tanjung, H., & Rosmaini, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Tanjung, H., & Safira, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 5223–5240.
- Taufan, S., Paramita, A., S., Mujiyono, M., & Islamiati, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Otomotif. *Kalbiscientia Jurnal Sains Dan Teknologi*, 9(2), 67–74.
- Tupti, Z., & Wahyudi, W. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

KUISIONER PENELITIAN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Lama Kerja :

No	Variabel Kepemimpinan (x1)	SS	S	RR	TS	STS
Komunikasi						
1	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan					
2	Pemimpin mampu memberi arahan dengan baik kepada karyawan					
Koordinasi						
3	Pemimpin mampu memimpin karyawan pada pekerjaannya dengan baik					
4	Pemimpin mampu memberikan koordinasi yang baik kepada bawahannya					
Motivasi						
5	Pemimpin mampu memotivasi karyawannya dengan baik					
6	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan					
Organisasi						
7	Pemimpin mampu memimpin organisasi dengan baik					
8	Pemimpin menjalankan organisasi sesuai dengan visi misi perusahaan					
Memanfaatkan Sumber Daya						
9	Pemimpin memanfaatkan sumber daya yang ada					
10	Pemimpin mampu memanfaatkan sumber daya					

No	Variabel Kepuasan Kerja (X2)	SS	S	RR	TS	STS
Kondisi Kerja						
1	Karyawan selalu puas dengan pekerjaan yang kerjakannya					
2	Karyawan mengerjakan pekerjaannya sendiri					
Gaji						
3	Karyawan menerima gaji sesuai dengan waktunya					
4	Karyawan menerima gaji sesuai dengan					

	pekerjaan yang dilakukan					
Promosi						
5	Karyawan selalu dipromosikan naik jabatan					
6	Karyawan dipromosikan setiap 3 bulan sekali					
Pengawasan Kerja						
7	Karyawan selalu diawasi dengan alat cctv dalam bekerja					
8	Karyawan diawasi oleh pemimpin satuan dalam bekerja					
Rekan Kerja						
9	Karyawan mendapat rekan kerja yang baik					
10	Kondisi kerja sangat baik sebagian besar					

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Karyawan yang bekerja memiliki kualitas yang baik					
2	Karyawan selalu memperhatikan kualitas pekerjaannya					
Kuantitas						
3	Semua karyawan yang bekerja memiliki kuantitas yang baik					
4	Kuantitas karyawan sesuai dengan pekerjaannya					
Ketepatan Waktu						
5	Karyawan selalu bekerja tepat waktu					
6	Pekerjaan selalu diselesaikan tepat waktu					
Efektivitas						
7	Efektivitas pekerjaan karyawan sangat baik					
8	Karyawan bekerja dengan efektif					
Hubungan Kerja						
9	Karyawan membangun hubungan kerja dengan baik					
10	Hubungan kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan					

No	Variabel Motivasi (Z)	SS	S	RR	TS	STS
Imbalan						
1	Karyawan sering mendapat imbalan dari pekerjaannya					
2	Imbalan diberikan kepada karyawan yang lebih rajin					
Tunjangan						
3	Karyawan menerima tunjangan pada hari besar perayaan					

4	Tunjangan diberikan kepada semua karyawan yang bekerja					
Penghargaan						
5	Karyawan yang giat dalam bekerja selalu mendapat penghargaan					
6	Penghargaan diberikan menjelang akhir tahun					
Kompensasi						
7	Kompensasi diberikan kepada karyawan yang dianggap layak dan sesuai dengan kriteria					
8	Karyawan yang menerima kompensasi umumnya karyawan yang spesial					
Hukuman						
9	Karyawan mendapat hukuman apabila melanggar peraturan perusahaan					
10	Hukuman yang diberlakukan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan					

LAMPIRAN DATA DATA SKRIPSI

Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Kepemimpinan (X1)									
	Komunikasi (KP1)		Koordinasi (KP2)		Organisasi (KP3)		Motivasi (KP4)		Memfaatkan (KP5)	
	Pert1	Pert2	Pert3	Pert4	Pert5	Pert6	Pert7	Pert8	Pert9	Pert10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	1	4	5	1	4	1	5	1	4	1
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
19	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
21	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
25	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
26	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4

30	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
43	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4
46	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Kepuasan Kerja (X2)									
	Gaji (KK3)		Promosi (KK2)		Pengawasan Kerja (KK3)		Rekan Kerja (KK4)		Kondisi Kerja (KK5)	
	Pert 1	Pert 2	Pert 3	Pert 4	Pert 5	Pert6	Pert 7	Pert8	Pert 9	Pert10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5

10	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
14	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
18	4	5	3	3	4	4	5	5	5	1
19	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4
20	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
22	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
23	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5
24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
31	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
34	5	1	5	5	5	1	5	4	5	1
35	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
29	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4
30	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4
31	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5
32	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
34	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
39	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
40	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
42	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
43	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabulasi Data Variabel Motivasi (Z)

No.	Motivasi (Z)									
	Imbalan (M1)		Tunjangan (M2)		Penghargaan (M3)		Kompensasi (M4)		Hukuman (5)	
	Pert1	Pert2	Pert3	Pert4	Pert5	Pert6	Pert7	Pert8	Pert9	Pert10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	5	5	1	4	5	5	5	5
19	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4
20	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4
21	4	4	5	4	5	4	5	5	4	1
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5
30	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
31	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
32	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
34	1	5	5	1	5	1	5	4	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
38	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
40	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
42	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5

43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

HASIL OLAH DATA SEM-Pls

Hasil Construct Reliability & Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1	0.939	0.942	0.949
X2	0.935	0.941	0.944
Y	0.939	0.941	0.948
Z	0.949	0.956	0.957

Hasil Discriminant Fornell Larcker

	X1	X2	Y	Z
X1	0.806			
X2	0.608	0.794		
Y	0.803	0.726	0.805	
Z	0.791	0.689	0.888	0.830

Nilai Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.879			
X1.2	0.782			
X1.3	0.788			
X1.4	0.768			

X1.5	0.879			
X1.6	0.762			
X1.7	0.833			
X1.8	0.736			
X1.9	0.865			
X1.10	0.752			
X2.1		0.841		
X2.2		0.754		
X2.3		0.922		
X2.4		0.765		
X2.5		0.824		
X2.6		0.815		
X2.7		0.750		
X2.8		0.708		
X2.9		0.817		
X2.10		0.722		
Y1			0.889	
Y2			0.796	
Y3			0.722	
Y4			0.834	
Y5			0.855	
Y6			0.756	
Y7			0.730	
Y8			0.822	
Y9			0.799	
Y10			0.834	
Z1				0.905
Z2				0.764
Z3				0.756
Z4				0.877
Z5				0.914
Z6				0.917
Z7				0.849
Z8				0.700
Z9				0.782
Z10				0.805

Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.834	0.823
Z	0.694	0.681

Nilai F-Square

	X1	x2	y	Z
X1			0.124	0.717
x2			0.110	0.227
y				
z			0.604	

Hasil Path Analysis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1 -> y	0.236	0.231	0.192	1.228	0.110
X1 -> z	0.589	0.591	0.124	4.745	0.000
x2 -> y	0.188	0.163	0.111	1.703	0.044
x2 -> z	0.331	0.337	0.114	2.902	0.002
z -> y	0.572	0.600	0.241	2.374	0.009

Hasil Specific Indirec Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1 -> z -> y	0.337	0.353	0.166	2.029	0.021

x2 -> z -> y	0.190	0.210	0.122	1.551	0.060
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

Hasil Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> y	0.573	0.584	0.122	4.691	0.000
X1 -> z	0.589	0.591	0.124	4.745	0.000
x2 -> y	0.378	0.373	0.113	3.352	0.000
x2 -> z	0.331	0.337	0.114	2.902	0.002
z -> y	0.572	0.600	0.241	2.374	0.009

Hasil Uji Bootstrapping

