

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA: STUDI PADA KALANGAN GURU DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI



**Nama : HELEN FRANSISKA
NPM : 1305160074
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2017**

ABSTRAK

HELEN FRANSISKA (1305160074). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja : Studi pada Kalangan Guru di Kota Medan. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja guru di Kota Medan; (2) menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja guru di Kota Medan; (3) menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di Kota Medan; dan (4) menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja padaguru di Kota Medan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah minimal 100 responden pada kalangan guru di Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*), uji hipotesis, dan uji asumsi klasik.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan (1) ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada kalangan guru di Kota Medan adalah positif dan signifikan; (2) ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pada kalangan guru di Kota Medan adalah positif dan signifikan; (3) ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pada kalangan guru di Kota Medan adalah positif dan signifikan; dan (4) ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada kalangan gurudi Kota Medan.

Kata Kunci: kepemimpinan , kepuasan kerja, dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja: Studi Pada Kalangan Guru di Kota Medan”. Tidak lupa shalawat salam dihadiahkan kepada junjungan alam baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu berada dalam naungan syafa’atnya hingga akhir jaman nanti. Amin Ya Rabbal’alamin.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini belum sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya.

Dengan petunjuk dan bantuan serta bimbingan yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak maka penyelesaian atas proposal ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya .

Dalam penyelesaian skripsi penulis tidak sendirian, banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam upaya penyelesaian tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu penulis.

Pada kesempatan ini. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua, Ayahanda Sutrisno dan Ibunda Tumiatik yang tercinta, yang telah mendidik, mengasuh, memberikan cinta dan kasih maupun doa yang begitu besar, dukungan baik secara moril maupun material kepada

penulis, serta untuk kakak saya Lili Indrawati dan adik saya Joyo Handiko yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M .AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri S.E, M.M, selaku WD I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si., selaku WD III Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Azuar Juliandi, S.E, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan tulus ikhlas dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan, dan pengarahan, dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E, M.Si Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jufrizen, S.E, M.Si selaku sekretaris jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini.
10. Seluruh staff biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kepada abngda Oban Harahap S.P yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada sahabat-sahabat saya tersayang Zuraida Azmi, Febi Rahmadani, Chairiza, Balqis Irvan, ,Yutia Sulina, Syasa Indah,Risya Maulida yang banyak membantu serta memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.
13. Seluruh teman –teman seperjuangan Fakultas Ekonomi stambuk 2013 yang penulis tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu yang telah banyak membantu penulis, baik dalam informasi , bantuan tenaga dan materi dalam hal penyusunan proposal ini serta bantuan do'anya terimah kasih.

Penulis hanya dapat berdoa kiranya Allah SWT senantiasa memberikan dan membalas segala budi mereka semua, atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis, kepada semuanya penulis memohon maaf atas kekurangan /kesalahan, dan kepada Allah penulis memohon ampun.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi orang lain.

Medan, Januari 2017

Penulis

Helen Fransiska

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	1
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Teori Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Peran Penting Kinerja.....	7
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
d. Indikator Kinerja	8
2. Teori Kepemimpinan.....	9
a. Pengertian Kepemimpinan	9
b. Peran Penting Kepemimpinan.....	11
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	11
d. Indikator Kepemimpinan.....	12
3. Teori Kepuasan Kerja.....	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	13
b. Peran Penting Kepuasan Kerja.....	14
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja.....	14
d. Indikator Kepuasan kerja	15

B.	Kerangka Konseptual	16
1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	16
2.	Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja	17
3.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi Kinerja Karyawan.....	18
C.	Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....		20
A.	Pendekatan Penelitian	20
B.	Definisi Operasional.....	20
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	21
D.	Populasi dan Sampel	22
E.	Teknik Pengumpulan Data	22
F.	Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		28
A.	Hasil Penelitian	28
1.	Deskripsi Data Penelitian	29
a.	Karakteristik Responden Penelitian	29
b.	Karakteristik Jawaban Kuesioner Penelitian.....	31
B.	Analisis Data Penelitian	34
1.	Pendugaan Parameter Analisis Jalur	39
2.	Pengujian Hipotesis.....	
3.	Uji Asumsi Klasik	5
C.	Diskusi Temuan Penelitian.....	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
A.	Kesimpulan.....	45
B.	Saran.....	46

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi merupakan salah satu faktor utama bagi setiap organisasi atau perusahaan. Dengan kinerja terbaik, maka akan mampu mendukung perusahaan dalam rangka persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini.

Kinerja adalah merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012, hal. 95).

Kinerja karyawan itu cukup penting bagi organisasi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu dinilai. Penilaian unjuk kerja tidak sekedar menilai, tetapi juga membantu pegawai untuk mencapai kinerja atau unjuk kerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai/organisasi (Harianda, 2002, hal. 197).

Kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasannya adalah bahwa penilaian kerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lainnya adalah untuk menyediakan timbal balik bagi

karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier di masa mendatang (Griffin, 2004, hal. 429).

Penelitian ini berupaya untuk mengkaji kinerja karyawan di kalangan guru. Dari penelitian pendahuluan (pra-riset), ditemukan bahwa kinerja guru tergolong masih banyak masalah. Beberapa masalah yang penulis temui di lapangan adalah sebagai berikut: (1) Terdapat guru yang kurang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang berkompeten dan profesional; (2) Kurang maksimalnya di dalam penggunaan alat atau media pembelajaran yang menjadi pendukung di dalam aktivitas belajar – mengajar; dan (3) Tidak adanya ide atau motivasi untuk membuat kelas yang hidup dan tidak berkesan kaku dan membosankan.

Masalah-masalah kinerja guru seperti di atas tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam teori dikatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu: (1) Faktor Individual; (2) Faktor Sosial; (3) Faktor utama dalam pekerjaan (Sutrisno, 2009, hal. 77). Faktor –faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu: (1) Faktor Kemampuan (*ability*); (2) Faktor Pengembangan karyawan (*motivation*) (Mangkunegara, 2013, hal. 63). Faktor – faktor lain yang berpengaruh pada kinerja yaitu: (1) Faktor Kemampuan; (2) Faktor Motivasi; (3) Faktor Kepemimpinan (Mangkunegara, 2009, hal. 67).

Faktor-faktor kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya terlihat begitu beragam. Dalam penelitian ini tidak semua faktor kinerja tersebut akan diteliti, penulis memilih dua faktor saja yakni kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Pertama, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Dalam sebuah perusahaan peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, oleh karena itu pemimpin memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan (Torang , 2013, hal. 62).

Kedua, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Kinerja dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang melalui: kualitas kerja, kecepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi (Torang, 2013, hal. 75).

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa dengan kepemimpinan yang efektif dan mampu melihat kondisi karyawan; dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan lama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengenai bagaimana kepemimpinan dan kepuasan kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk melakukan penelitian ini, penulis melakukan studi pada kalangan guru di Kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan riset pendahuluan maka diperoleh beberapa permasalahan dan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, permasalahan- permasalahan terkait bahwa masih ada permasalahan kinerja guru antara lain: dari penelitian pendahulu terlihat masih ada permasalahan kinerja guru, antara lain: Terdapat guru yang kurang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi, kegiatan pembelajaran yang berkompeten dan profesional; Kurang maksimalnya di dalam penggunaan alat atau media pembelajaran yang menjadi

pendukung di dalam aktivitas belajar – mengajar; Tidak adanya ide atau motivasi untuk membuat kelas yang hidup dan tidak berkesan kaku dan membosankan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Faktor Individual; Faktor Sosial; Faktor utama dalam pekerjaan; Faktor Kemampuan (*ability*); Faktor Pengembangan karyawan (*motivation*).

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan 2 faktor saja.

Faktor tersebut yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kepemimpinan berperan sebagai variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening (perantara). Sementara itu kinerja menjadi variabel terikat penelitian ini.

Dilihat dari sisi objek, dalam penelitian ini objek penelitian adalah karyawan tetap yakni guru yang bekerja pada perkantoran atau instansi lainnya yang ada di Kota Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru di Kota Medan; (2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Kota Medan; (3) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kota Medan; dan (4) Apakah kepuasan kerja memediasi/mengantarai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru di Kota Medan; (2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Kota Medan; (3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kota Medan; dan (4) Menganalisis kepuasan kerja yang memediasi/mengantarai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Kota Medan.

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

(1) Manfaat Teoritis: Diharapkan dapat mengembangkan ilmu ,memperkaya teori, dan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan khususnya guru yang ada di Kota Medan; dan (2) Manfaat praktis: Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pemikiran serta membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan secara lebih lanjut dalam menyangkut kepemimpinan dan kepuasan kerja agar terbentuknya kinerja karyawan guru yang baik dalam bekerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Teori Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam aspek bisnis dan ekonomi, perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Kebutuhan ini sangat menonjol di kalangan pekerja baru, yang sedang mencoba untuk memahami pekerjaan dan tempat kerja mereka. Seperti yang diketahui bahwa perusahaan sebagai bentuk organisasi yang dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya yang menggerakkan. Sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan adalah orang-orang sebagai pengikut atau aktor dalam perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana para karyawan mampu menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau presentasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Rivai & Basri, 2009, hal. 604). Kinerja juga bermakna tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2014, hal. 7). Kinerja

juga berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dapat dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang, ini dapat dilihat dari segi kualitasnya pada saat karyawan tersebut melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya.

b. Peran Penting Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Manfaat kinerja bagi organisasi yaitu: (1) Perbaikan kualitas dan produksi; (2) Pencapaian tujuan organisasi; dan (3) Periode waktu tertentu (Rivai & Basri, 2005, hal. 63). Manfaat lain dari kinerja yaitu: (1) Perbaikan kinerja; (2) Kebutuhan latihan dan pengembangan; dan (3) Membantu diagnosis terhadap kesalahan pegawai (Wibowo, 2014, hal. 43).

Berdasarkan kesimpulan di atas maka manfaat kinerja adalah perbaikan kinerja dan membantu diagnosis terhadap kesalahan pegawai.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut:

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: (1) Efektivitas dan Efisiensi; (2) Otoritas dan tanggung jawab; (3) Disiplin kerja; (4) Inisiatif; dan (5) Kepemimpinan (Sutrisno, 2010, hal. 176). Faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu: (1) Faktor kemampuan (*ability*); dan (2) Faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2013, hal. 67-68).

Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu maka usaha peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan pada semua jajaran perusahaan dan diterapkan dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Kerja sama kelompok, metode-metode, mekanisme, pemberian insentif, serta peralihan dan pendidikan yang dilakukan dengan tepat kepada karyawan dapat memberikan hasil yang baik bagi karyawan dalam hal peningkatan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja berkaitan langsung dengan kinerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan meningkatkan kinerjanya.

d. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja.

Indikator kinerja yaitu : (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Keandalan; dan (4) Sikap (Mangkunegara, 2009, hal. 75). Indikator lain dari Kinerja yaitu: (1) Tujuan; (2) Standar; (3) Umpan balik; (4) Alat atau sarana; (5) Kompetensi; (6) Motif; dan (7) Peluang (Wibowo, 2014, hal. 86).

Dari unsur-unsur kerja di atas dapat dijelaskan bahwa dalam mengukur kinerja dalam suatu perusahaan dilihat dari kualitas kerja pegawai dimana yang dinilai adalah ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan. Keseluruhan unsur/ komponen penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan.

2. Teori Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan sudah ada sejak awal manusia hidup berkelompok sehingga hal ini merupakan permasalahan sosial . Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Seorang pemimpin akan diakui sebagai pemimpin apabila ia dapat mempengaruhi sesuatu atau kesanggupan dalam mempengaruhi sesuatu atau kesanggupan dalam mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi (Moeheriono, 2012, hal. 94). Kepemimpinan juga berarti sifat dan perilaku untuk mengarahkan para

bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan (Siswanto, 2012, hal. 169).

Pengertian lainnya, kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2013, hal. 15). Kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang humoris dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan (Siswanto, 2005, hal. 169).

Berdasarkan pengertian yang diungkapkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni, menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerjasama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dapat menimbulkan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin oleh para pengikut atau anggota organisasi.

b. Peran Penting Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Fungsi kepemimpinan dibagi atas beberapa fungsi, yaitu: (1) Fungsi pengambilan keputusan; (2) Fungsi instruktif; (3) Fungsi konsultatif; (4) Fungsi partisipatif; dan (5) Fungsi delegatif (Nawawi, 2010, hal. 46). Fungsi kepemimpinan lainnya, yaitu: (1) Pengajaran; (2) Konseling; (3) Evaluasi; (4) Delegasi; dan (5) Pemberian imbalan (Hidayat, 2005, hal. 06).

Ke semua fungsi kepemimpinan yang ada di atas pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik dan taktik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepemimpinan diantaranya adalah: (1) Anggota (anak buah/pengikut), adalah orang- orang yang dipimpin; (2) Kekuasaan (power), adalah kepastian mempengaruhi perilaku individu atau kelompok; (3) Pengaruh (influence), adalah tindakan atau contoh perilaku yang menyebabkan mempengaruhi perubahan sikap atau perilaku individu atau kelompok; (4) Nilai (value), adalah keyakinan dasar tentang sesuatu

mempengaruhi perilaku atau cara bertindak individu atau kelompok; dan (5) Tujuan (objective), adalah sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai (Soekarso, 2015, hal. 18).

Faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu: (1) Kecerdasan; (2) Kedewasaan; (3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi; dan (4) Sikap- sikap hubungan kemanusiaan (Thoha, 2007, hal. 287-288).

Berdasarkan faktor di atas sebagai pemimpin harus memiliki kecerdasan dan ilmu pengetahuan dalam memimpin bawahannya di suatu organisasi.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan penting. Kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin dalam suatu organisasi .

Indikator kepemimpinan adalah: (1) Kecerdasan, seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang diinginkan; (2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas- aktivitas sosial;(3) Motivasi diri dan dorongan prestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi; dan (4) Sikap-sikap kemanusiaan, pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, saling menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar (Kiswanto, 2010, hal. 109).

Indikator lainnya yaitu: (1) Objektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia; (2) Ketangkasan berkomunikasi dan sosial; (3) Ketegasan; (4) Sadar akan diri sendiri; dan (5) Mengajarkan (Terry & Rue, 2012, hal. 205-206).

Berdasarkan kesimpulan di atas maka indikator kepemimpinan yang efektif adalah dengan melihat peran-peran yang dimainkannya.

3. Teori Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam pengembangan sebuah organisasi perhatian terhadap pekerja mutlak dilakukan, dalam hal ini menjadi perusahaan lebih produktif mencapai sasaran yang diinginkan, untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2013, hal. 117). Arti lain dari kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2010, hal. 74).

Maka dari itu kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penepatan, perlakuan, peralatan dan suasana kepemimpinan yang baik. pegawai yang lebih

suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa.

b. Peran Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu kepuasan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Manfaat kepuasan kerja yaitu: (1) Memiliki kepedulian terhadap organisasi; (2) Lebih produktif; dan (3) Memiliki kemitraan terhadap organisasi (Torang, 2013, hal. 50). Selain itu, kepuasan kerja juga bermanfaat, yaitu: (1) Mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan; dan (2) Mengatasi persepsi setiap karyawan terhadap perusahaan sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka (Hasibuan, 2005, hal. 117).

Kepuasan kerja mengacu pada kesimpulan sikap yang akan terjadi pada diri pada setiap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya kondisi kerja/lingkungan kerja peraturan atau budaya organisasi serta karakteristik organisasi dan kompensasi yang memuaskan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) Kesempatan untuk maju; (2) Keamanan kerja; (3) Gaji; (4) Perusahaan dan manajemen; (5) Pengawasan; (6) Faktor intrinsik dan pekerjaan; (7) Kondisi kerja; (8) Aspek sosial dalam pekerjaan; (9) Komunikasi; dan (10) Fasilitas (Sutrisno, 2009, hal. 77-78). Faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) Faktor individual; (2) Faktor sosial; (3) Faktor fisik; (4) Faktor Komunikasi; (5) Faktor fasilitas; dan (6) Faktor pekerjaan (Sutrisno, 2013, hal. 77).

Dari uraian di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah perlengkapan dan fasilitas suasana kerja dan lingkungan tempat kerja.

d. Indikator Kepuasan kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda karena setiap individual karyawan berbeda standar kepuasan antara karyawan dengan karyawan lainnya.

Indikator kepuasan kerja yaitu: (1) Kerja; (2) Pengawasan; (3) Upah; (4) Promosi; dan (5) *Co-worker* (Mangkunegara, 2013, hal. 126). Indikator lain dari kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti: (1) *Turn over*; (2) Tingkat absen; (3) umur; (4) Tingkat pekerjaan; dan (5) Ukuran organisasi (Mangkunegara, 2009, hal. 75).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kedisiplinan dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karena sebuah perusahaan peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, dan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di mana kepemimpinan merupakan sistem ketegasan untuk memberikan arahan terhadap kinerja karyawan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu kepemimpinan dan mengarahkan perilaku kepada kinerja karyawan. Kepemimpinan biasanya dikaitkan dengan selalu memberikan arahan kepada kinerja karyawan agar karyawan bisa memberikan tanggung jawab kepada kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan dapat mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2012, hal. 294). Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi tingkah laku, ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Sunyoto, 2013, hal. 34).

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

2. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

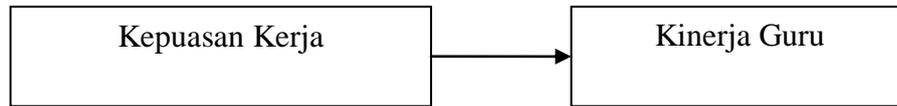
Kepuasan kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan . Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan meningkatkan kinerjanya.

Maka dari itu kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penepatan, perlakuan, peralatan dan suasana kepemimpinan yang baik. pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balasan jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada pegawai itu sendiri.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2013, hal. 75).

Kinerja dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang melalui: kualitas kerja, kecepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi (Torang, 2013, hal. 75).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi Kinerja Karyawan

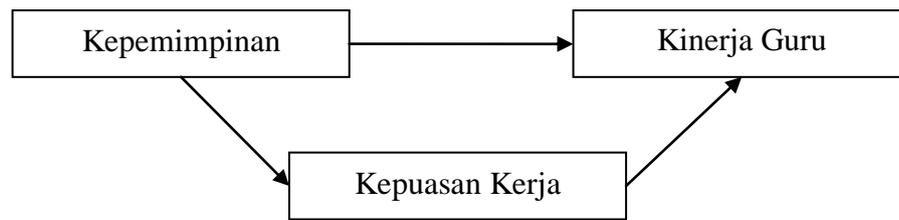
Kepemimpinan merupakan salah satu yang menjadi faktor penting dalam merasakan kepuasan saat bekerja. Karena kepemimpinan yang tidak sesuai harapan karyawan akan menurunkan rasa puas dalam bekerja.

Kinerja seorang karyawan merupakan sangat dipengaruhi oleh pimpinan dan juga dipengaruhi oleh banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki. sehingga apabila pemimpin ditetapkan sesuai dengan kondisi perusahaan serta karyawan yang memiliki kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan menentukan perkembangan perusahaan.

Menyimpulkan bahwa pemimpin bukan hanya dilahirkan, tetapi dapat diciptakan melalui kepuasan kerja yang dimiliki (Solihin, 2012, hal. 74).

Dari keterangan di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan juga kepuasan kerja yang di miliki oleh seseorang. Apabila pemimpin memiliki kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan referensi tentang hubungan-hubungan di atas, maka kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja yang Dimediasi Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Kota Medan; 2) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kota Medan; 3) Ada pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kota Medan; 4) Ada pengaruh kepuasan kerja memediasi/mengantarai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Kota Medan?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan temuan berdasarkan prosedur statistik atau kuantifikasi tertentu, dan kajiannya tidak mendalam (Juliandi & Irfan, 2013, hal. 12).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dalam penelitian diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

Pertama, Kepemimpinan (X1). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, Mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya . Berdasarkan dalam penelitian ini kepemimpinan yang di bawah ini adalah kepemimpinan kinerja karyawan khususnya guru di Kota Medan. Indikator kepemimpinan yaitu: (1) Kecerdasan; (2) Kedewasaan dan keeluasaan hubungan sosial; (3) Motivasi diri dan dorongan prestasi; (4) Sikap-sikap kemanusiaan (Kiswanto, 2010, hal. 109).

Kedua, kepuasan kerja (X2). Kepuasan kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan kepribadian untuk mencapai tujuan. Indikator kepuasan kerja yaitu: (1) Kerja; (2) Pengawasan; (3) Upah; (4) Promosi; (5) Co-worker (Mangkunegara, 2013, hal. 126).

Ketiga, kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja yaitu: (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Keandalan; (4) Sikap (Mangkunegara, 2009, hal. 75).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

penelitian ini dilaksanakan di beberapa organisasi yang berada di Kota Medan.

Tempat penelitiannya adalah organisasi atau instansi yang berada di Kota Medan dan waktu penelitiannya adalah November 2016 sampai dengan April 2017.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Waktu yang Direncanakan
Studi pendahuluan	November/2016 s.d. Desember/2016
Penyusunan dan pembimbingan proposal	Desember/2016 s.d Januari/2017
Seminar proposal	Februari/2017
Pengumpulan dan pengolahan data	Februari/2017 s.d Maret/2017
Penyusunan dan pembimbingan skripsi	Maret/2017 s.d April/2017
Sidang meja hijau	April/2017
Penyempurnaan skripsi	April/2017

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di Kota Medan.

Dalam hal ini peneliti tidak mengambil seluruh guru sebagai objek peneliti tetapi hanya sebagian saja sebagai sampel.

Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling *nonprobability*, dengan bentuk *accidental sampling* yakni guru yang kebetulan ditemui di lapangan. Jumlah sampel penelitian ini penulis tetapkan sebanyak minimal 100 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuisisioner ditujukan kepada para guru yang ada di Kota Medan dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban (Sugiyono, 2006, hal. 162). Opsi jawaban penulis tetapkan menjadi lima skala, yakni sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5).

Tabel 3. Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	No. Item
Kepemimpinan	Kecerdasan	1-2
	Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial	3-4
	Motivasi diri dan dorongan prestasi	5-6
	Sikap-sikap kemanusiaan	7-8
Kepuasan Kerja	Kerja	1-2
	Pengawasan	3-4
	Upah	5-6
	Promosi	7-8
	Co-worker	9-10
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	1-2
	Kuantitas kerja	3-4
	Kehandalan	5-6
	Sikap	7-8

Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

Pertama, pengujian validitas. Pengujian validitas digunakan untuk menentukan tingkat kebenaran instrumen data. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment*. (Sugiyono, 2010, hal. 248). Kriteria penerimaan /penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2- tailed $<$ α 0,05); dan 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2- tailed $>$ α 0,05) (Sugiyono, 2010, hal. 182)

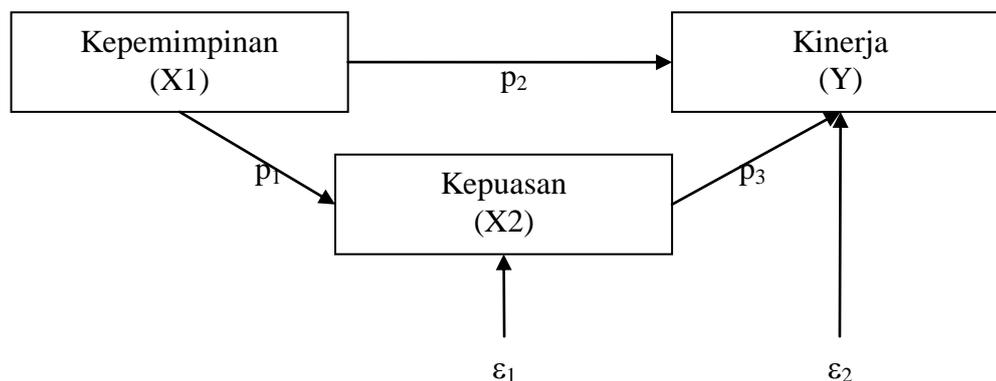
Kedua, pengujian reliabilitas. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Kriteria penarikan kesimpulan adalah: jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach*

$\alpha) > 0,06$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2013, hal. 244).

Statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian adalah analisis jalur (*path analysis*), yang merupakan perluasan dari statistik regresi berganda. Model analisis jalur dalam penelitian ini terlihat dalam Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Model Penelitian

Dari Gambar 3.1, maka persamaan regresi analisis jalurnya adalah sebagai berikut:

$$X_2 = p_1 X_1 + \epsilon_1$$

$$Y = p_2 X_1 + p_3 X_2 + \epsilon_2$$

Kriteria untuk menarik kesimpulan model analisis di atas adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai koefisien $p_1 p_3 > p_2$ dan hubungannya adalah signifikan,

maka transfer kepuasan kerja memediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan; sebaliknya (2) Jika nilai koefisien $p_1 \times p_3 < p_2$ dan atau hubungannya adalah tidak signifikan, maka transfer pengetahuan tidak memediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 165).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data Penelitian

1. Dekripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel X₁, 9 pernyataan untuk variabel X₂, dan 12 pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X₁ adalah penggunaan Media Sosial, yang menjadi variabel X₂ adalah Transfer Pengetahuan dan yang menjadi Y adalah Kinerja. Angket ini diberikan kepada minimal 100 Responden untuk kalangan Dosen Perguruan Tinggi sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *Skala likert* dengan 5 (lima) pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Pengukuran Skala *Likert*

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 70)

Pada tabel 4.1 diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X₁ dan X₂ yaitu variabel bebas (terdiri dari penggunaan media sosial, transfer pengetahuan) maupun variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket di mulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah kalangan Dosen Perguruan Tinggi di Kota Medan. Jumlah kuesioner yang diberikan kepada responden adalah sebanyak 120 eksemplar kuesioner.

Tabel 4.2. Tingkat Respon Penyebaran Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persen
Jumlah kembali	100	83,33
Jumlah tidak kembali	20	16,66
Jumlah kuesioner dikirim	120	100,00

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa dari 120 kuesioner yang disebarakan tersebut, jumlah yang kembali sebesar 83,33% dan yang tidak kembali 16,66%. Dengan demikian tingkat tanggapan para responden untuk mengisi kuesioner ini cukup tinggi. Sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Gambaran umum responden dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik: (1) jenis kelamin; (2) usia; dan (3) tingkat pendidikan.

Pertama, karakteristik responden dilihat dari sisi jenis kelamin. Dari jumlah 100 responden yang diteliti, sebesar 57 % adalah laki-laki dan sisanya adalah responden perempuan sebesar 43 % (Gambar 4.3).

Tabel 4.3. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Laki- Laki	57	57
2	Perempuan	43	43
Jumlah		100	100

Kedua, karakteristik responden dilihat dari sisi usia. Usia responden dalam penelitian ini paling banyak berkisar 31-40 tahun sebanyak 61 orang (61%); kemudian diteruskan dengan usia 21-30 tahun sebanyak 22 orang (22%); lalu hasil usia 41-50 tahun sebanyak 16 orang (16%); dan yang paling kecil adalah kelompok usia > 51 tahun sebanyak 1 orang (1%) (Gambar 4.4).

Gambar 4.4. Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persen (%)
1	21-30 tahun	22	22
2	31-40 tahun	61	61
3	41 – 50 tahun	16	16
4	> 51 tahun	1	1
Jumlah		100	100

Ketiga, karakteristik responden dilihat dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan responden penelitian adalah mereka yang berpendidikan S2 sampai dengan S3.

Gambar 4.5. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1	S2	87	87
2	S3	13	13
Jumlah		100	100

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 100 responden terdapat terbesar responden penelitian adalah kelompok pendidikan S2 sebesar 87%. Persentase terkecil adalah kelompok responden yang berpendidikan S3 sebesar 13% (Gambar 4.5).

3. Karakteristik Jawaban Kuesioner Penelitian

Karakteristik jawaban kuesioner penelitian menggambarkan tentang skor jawaban kuesioner untuk ketiga variabel penelitian, antara lain: (1) skor jawaban kuesioner untuk variabel penggunaan media sosial; (2) skor jawaban kuesioner untuk variabel transfer pengetahuan; dan (3) skor jawaban untuk variabel kuesioner kinerja.

Pertama, skor jawaban kuesioner penggunaan media sosial. Kuesioner penggunaan media sosial terdiri dari 15 item pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban.

Tabel 4.6. Skor Kuesioner untuk Variabel Penggunaan Media Sosial

No	Pernyataan	Jawaban								Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya menggunakan media sosial hampir setiap hari	29	29	32	32	8	8	2	2	100	100
2.	Jika menggunakan media sosial, saya bisa memanfaatkan waktu lebih dari 1 jam dalam sehari	21	21	30	30	15	15	2	2	100	100
3.	Saya selalu menggunakan media sosial di tempat kerja	29	29	37	37	10	10	3	3	100	100
4.	Saya juga selalu menggunakan media sosial selain di tempat kerja, seperti di rumah atau lainnya	45	45	40	40	-	-	1	1	100	100
5.	Media sosial saya gunakan untuk mendapatkan informasi terkait dengan pekerjaan	33	33	41	41	5	5	-	-	100	100
6.	Media sosial saya gunakan untuk mendapatkan pengetahuan baru	50	50	37	37	1	1	-	-	100	100
7.	Media sosial saya gunakan untuk mencari berita terbaru	55	55	32	32	-	-	-	-	100	100
8.	Media sosial saya gunakan untuk membangun rasa saling percaya dengan rekan	22	22	35	35	5	5	1	1	100	100

No	Pernyataan	Jawaban								Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	kerja										
9.	Media sosial saya gunakan untuk membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja	28	28	43	43	5	5	-	-	100	100
10.	Saya menggunakan media sosial untuk saling berbagi pandangan dan ide-ide positif kepada rekan kerja	20	20	52	52	3	3	-	-	100	100
11.	Sesama rekan kerja saling berbagi wawasan melalui media sosial	32	32	41	41	5	5	-	-	100	100
12.	Media sosial membantu mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan sesama rekan kerja	17	17	41	41	8	8	-	-	100	100
13.	Saya menggunakan media sosial perlu agar tidak dikucilkan secara sosial oleh sesama rekan kerja	11	11	21	21	29	29	3	3	100	100
14.	Media sosial terbukti mempererat hubungan dengan rekan kerja	19	19	32	32	5	5	1	1	100	100
15.	Umumnya selama ini media sosial tidak menimbulkan konflik atau pertengkaran dengan sesama rekan kerja	19	19	25	25	21	21	4	4	100	100
	Rata-rata		43,0		53,9		12,0		1,7		

Dari lima belas pernyataan yang diajukan kepada responden penelitian, persentase rata-rata yang terbesar dari jawaban responden tentang penggunaan media sosial pada kalangan Dosen Perguruan tinggi di Kota Medan terdistribusi pada kategori jawaban setuju (53,9%), sementara itu, persentase rata-rata jawaban terkecil terdistribusi pada jawaban sangat tidak setuju (1,7%) (Tabel 4.3). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa penggunaan media sosial pada kalangan Dosen Perguruan tinggi di Kota Medan cukup baik menurut sebagian besar responden penelitian.

Kedua, skor jawaban kuesioner tentang transfer pengetahuan. Kuesioner tentang transfer pengetahuan terdiri dari 9 item pernyataan dengan 4 pilihan jawaban.

Tabel 4.7. Skor Kuesioner untuk Variabel Transfer Pengetahuan

No	Pernyataan	Jawaban								Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pengetahuan pekerjaan sering saya sampaikan atau didapatkan dari media sosial	19	19	34	34	12	12	1	1	100	100
2.	Saya sering berdiskusi tentang pengetahuan umum dengan rekan media sosial	12	12	45	45	5	5	1	1	100	100
3.	Sering bertukar pengetahuan baru dengan sesama rekan media sosial saya	21	21	30	30	5	5	0	0	100	100
4.	Atasan selalu memberikan informasi atau instruksi terkait pekerjaan melalui media sosial	6	6	22	22	17	17	2	2	100	100
5.	Sering bertukar informasi pekerjaan dengan sesama rekan kerja di media sosial	16	16	40	40	4	4	0	0	100	100
6.	Biasanya informasi atau pengetahuan yang disampaikan di media sosial mudah saya mengerti	20	20	49	49	6	6	0	0	100	100
7.	Transfer pengetahuan melalui media sosial lebih cepat dibanding bukan melalui media sosial	29	29	35	35	6	6	0	0	100	100
8.	Transfer pengetahuan melalui media sosial lebih mudah dilakukan dibanding dengan cara langsung	30	30	31	31	9	9	0	0	100	100
9.	Informasi atau pengetahuan yang disampaikan di media sosial cukup murah dibanding dengan menggunakan surat atau telepon	40	40	30	30	7	7	0	0	100	100
Rata-rata			17,2		31,6		7,1		4,0		

Delapan pernyataan tentang transfer pengetahuan dijawab oleh responden penelitian. Persentase rata-rata yang terbesar dari jawaban responden tentang transfer pengetahuan terdistribusi pada kategori jawaban setuju (31,6%), sementara itu, persentase rata-rata jawaban terkecil terdistribusi pada jawaban sangat tidak setuju (4,0%) (Tabel 4.4). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa transfer pengetahuan cukup baik menurut sebagian besar responden penelitian.

Ketiga, skor jawaban kuesioner tentang kinerja. Kuesioner tentang kinerja terdiri dari 12 item pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban.

Tabel 4.8. Skor Kuesioner untuk Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban								Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Secara umum kinerja saya meningkat dibanding sebelumnya	36	36	46	46	1	1	1	1	100	100
2	Pengetahuan saya tentang pekerjaan memang lebih meningkat saat ini	29	29	54	54	0	0	0	0	100	100
3	Ide-ide saya tentang pekerjaan menjadi banyak dibanding masa lalu	34	34	45	45	0	0	1	1	100	100
4	Wawasan saya tentang pekerjaan memang lebih bertambah saat ini	37	37	41	41	1	1	1	1	100	100
5	Ada perubahan nilai yang lebih positif dalam pekerjaan setelah saya sekarang	37	37	36	36	1	1	1	1	100	100
6	Sikap saya saat ini lebih positif dalam memandang pekerjaan	24	24	47	47	0	0	0	0	100	100
7	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan saat ini lebih baik dari sebelumnya	37	37	38	38	1	1	1	1	100	100
8	Umumnya saat ini saya dan rekan kerja lebih sering melakukan hal-hal positif dalam pekerjaan	30	30	43	43	2	2	0	0	100	100
9	Perubahan kondisi bekerja di tempat kerja saya saat ini meningkat ke arah	34	34	41	41	0	0	0	0	100	100

No	Pernyataan	Jawaban								Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	lebih baik										
10	Sesama rekan kerja terlihat lebih mudah untuk bekerjasama saat ini	23	23	46	46	1	1	0	0	100	100
11	Karena saya rekan kerja bekerja baik, status organisasi tempat saya bekerja saat ini lebih baik dipandang masyarakat	27	27	37	37	3	3	0	0	100	100
12	Kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tempat saya bekerja saat ini lebih baik dibanding masa lalu	32	32	43	43	4	4	0	0	100	100
	Rata-rata		38,0		51,7		1,4		5,0		

Responden penelitian menjawab keduabelas pernyataan tentang kinerja. Persentase rata-rata yang terbesar dari jawaban responden tentang kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kota Medan terdistribusi pada kategori jawaban setuju (51,7%), sementara itu, persentase rata-rata jawaban terkecil terdistribusi pada jawaban sangat tidak setuju (5,0%) (Tabel 4.5). Dengan demikian dapat digambarkan tentang kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kota Medan tergolong tinggi menurut sebagian besar responden penelitian.

B. Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan di bab 2 sebelumnya, antara lain: (1) Penggunaan media sosial berpengaruh terhadap transfer pengetahuan; (2) Penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja; (3) Transfer pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja; dan (4) Transfer pengetahuan memediasi pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja.

Langkah pertama dalam menganalisis data adalah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas kepada masing-masing variabel, sebagai berikut :

1. Uji Validitas

a. Variabel Penggunaan Media Sosial (X1)

Tabel IV.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Penggunaan Media Sosial (X1)

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,344 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0,395 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0,396 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0,524 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0,523 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0,375 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0,377 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0,495 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0,368 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0,469 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 11	0,461 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 12	0,470 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 13	0,423 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 14	0,334 (Positif)	0.001 < 0.05	Valid
Item 15	0,376 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid

Dari pengujian validitas pada tabel IV.9 di atas, dapat dinyatakan item pernyataan pada variabel penggunaan media sosial (X1) tersebut, ternyata semua valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak valid sehingga tidak ada item pernyataan yang dibuang. Dengan demikian seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

b. Variabel Transfer Pengetahuan (X2)

Tabel IV.10. Hasil Uji Validitas Instrumen Transfer Pengetahuan(X2)

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,573 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0,436 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0,536 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0,556 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0,617 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0,601 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0,575 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0,579 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0,514 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid

Dari pengujian validitas pada tabel IV.10 di atas, dapat dinyatakan item pernyataan pada variabel transfer pengetahuan (X2) tersebut, ternyata semua valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak valid sehingga tidak ada item pernyataan yang dibuang. Dengan demikian seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.11. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,605 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0,578 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0,587 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0,589 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0,631 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0,619 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0,662 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0,439 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0,373 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0,474 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 11	0,490 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 12	0,355 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid

Dari pengujian validitas pada tabel IV.11 di atas, dapat dinyatakan item pernyataan pada variabel kinerja (Y) tersebut, ternyata semua valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak valid sehingga tidak ada item pernyataan yang dibuang. Dengan demikian seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	15

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas 0,660 > 0,6 maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel penggunaan media sosial adalah reliable (terpercaya).

Tabel IV.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	9

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas 0,715 > 0,6 maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel transfer pengetahuan adalah reliable (terpercaya).

Tabel IV.14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)

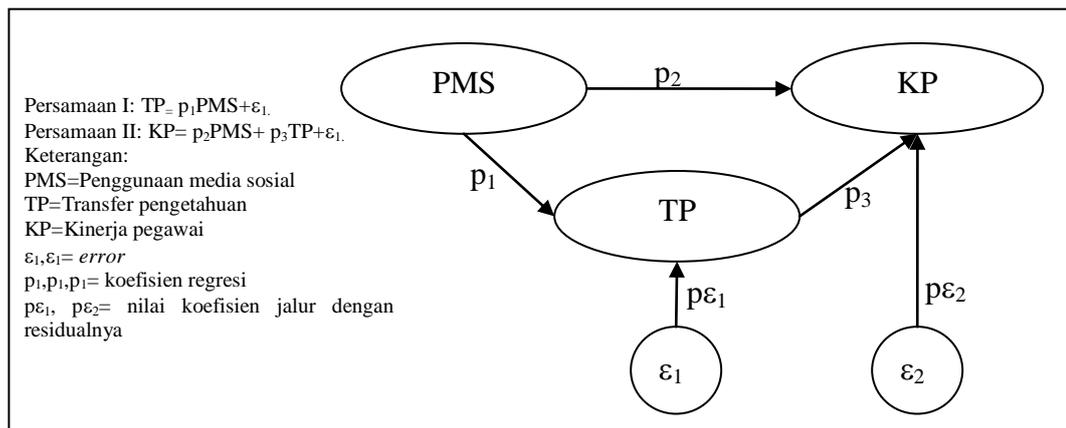
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	12

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas 0,770 > 0,6 maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel kinerja adalah reliable (terpercaya).

Kemudian langkah selanjut nya adalah melakukan pengujian Asumsi Klasik dan pengujian hipotesis. Sebelum melakukan pengujian Asumsi Klasik dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pendugaan parameter analisis jalur *path* untuk menentukan nilai-nilai *koefisien* dalam model analisis jalur *path* :

1. Pendugaan Parameter Analisis Jalur

Persamaan regresi dan model visual analisis jalur dalam penelitian ini terlihat dalam Gambar 4.1.



Gambar IV.1. Analisis Jalur (Model)

Nilai yang ingin dicari dari model dan persamaan regresi dalam Gambar 4.1. adalah nilai p_1 , p_2 , p_3 , p_{ε_1} , dan p_{ε_2} , termasuk nilai-nilai probabilitas (*sig*) dari masing-masing hubungan variabel.

Langkah pertama adalah menentukan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk persamaan regresi I seperti deskripsi berikut ini.

Tabel IV.15. Coefficients dari Persamaan Regresi I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.425	4.415		5.079	.000
	Penggunaan Media Sosial	.189	.077	.240	2.448	.016

a. Dependent Variable: Transfer Pengetahuan

Persamaan regresi I menghasilkan nilai koefisien regresi pengaruh penggunaan media sosial terhadap transfer pengetahuan adalah p_1 sebesar 0,240 dan probabilitasnya sebesar 0,016 (Tabel IV.15).

Tabel IV.16. Model Summary dari Persamaan Regresi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.240 ^a	.058	.048	4.33336

a. Predictors: (Constant), Penggunaan Media Sosial

Sementara itu persamaan regresi I juga menghasilkan nilai *Adjusted-R Square* adalah sebesar 0,048. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residually, yakni: $P_{\varepsilon_1} = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,048)} = 0,9757$ (Tabel IV.16).

Langkah kedua adalah menentukan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk persamaan regresi II sebagai berikut.

Tabel IV.17. Coefficients dari Persamaan Regresi II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.772	5.441		4.920	.000
	Penggunaan Media Sosial	.222	.087	.246	2.550	.012
	Transfer Pengetahuan	.275	.111	.240	2.485	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi II menghasilkan nilai koefisien regresi pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja adalah p_2 sebesar 0,246 dan probabilitasnya sebesar 0,012, sedangkan nilai koefisien regresi pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja adalah p_3 sebesar 0,240 dan probabilitasnya sebesar 0,015 (Tabel IV.17.).

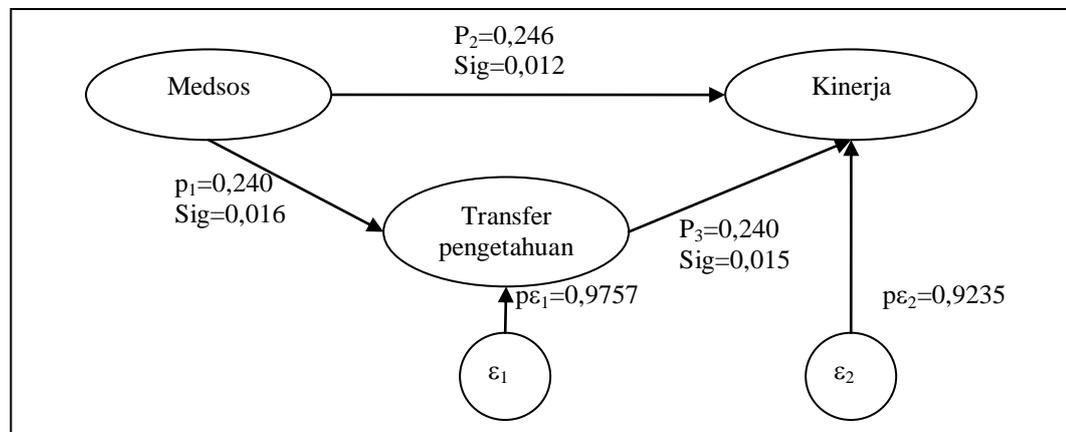
Tabel IV.18. Model Summary dari Persamaan Regresi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 ^a	.147	.129	4.75160

a. Predictors: (Constant), Transfer Pengetahuan, Penggunaan Media Sosial

Sementara itu persamaan regresi II juga menghasilkan nilai *Adjusted-R Square* sebesar 0,129. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualy, yakni: $P\epsilon_1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,147)} = 0,9235$ (Tabel 4.8).

Dari nilai-nilai persamaan regresi I dan II, maka model lengkap analisis jalur nya adalah sebagai berikut.



Gambar IV.1. Analisis Jalur (Hasil)

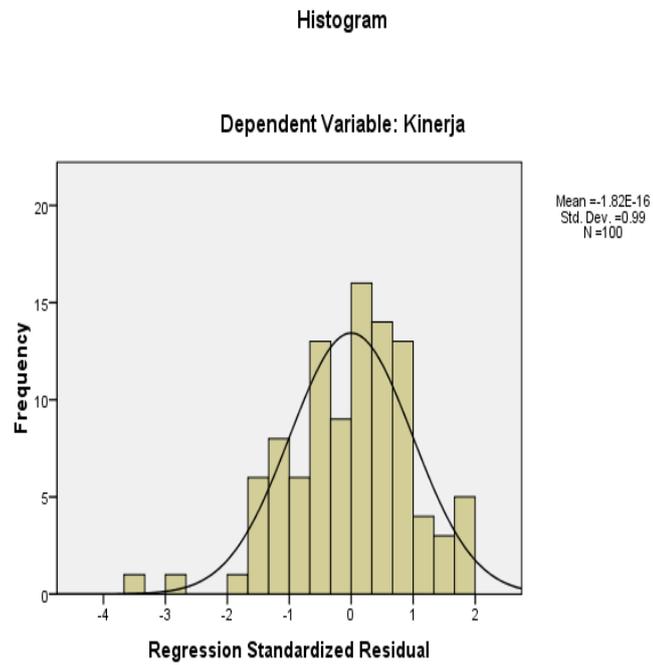
2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

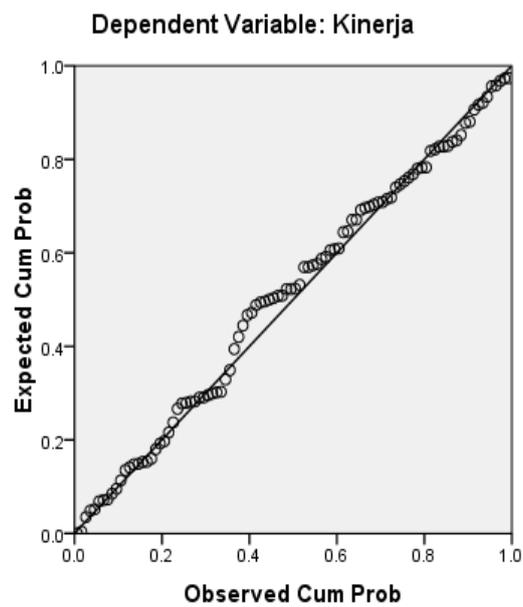
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.3
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.3
Normalitas

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang tidak dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditentukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varians (variance inflation factor/VIF) yang tidak melebihi 5. Dengan ketentuan ketentuan bila $VIF > 5$, berarti masalah yang serius pada multikolinearitas, bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.

Tabel IV.19
Coefficients

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
penggunaan media sosial	.942	1.061
transfer pengetahuan	.942	1.061

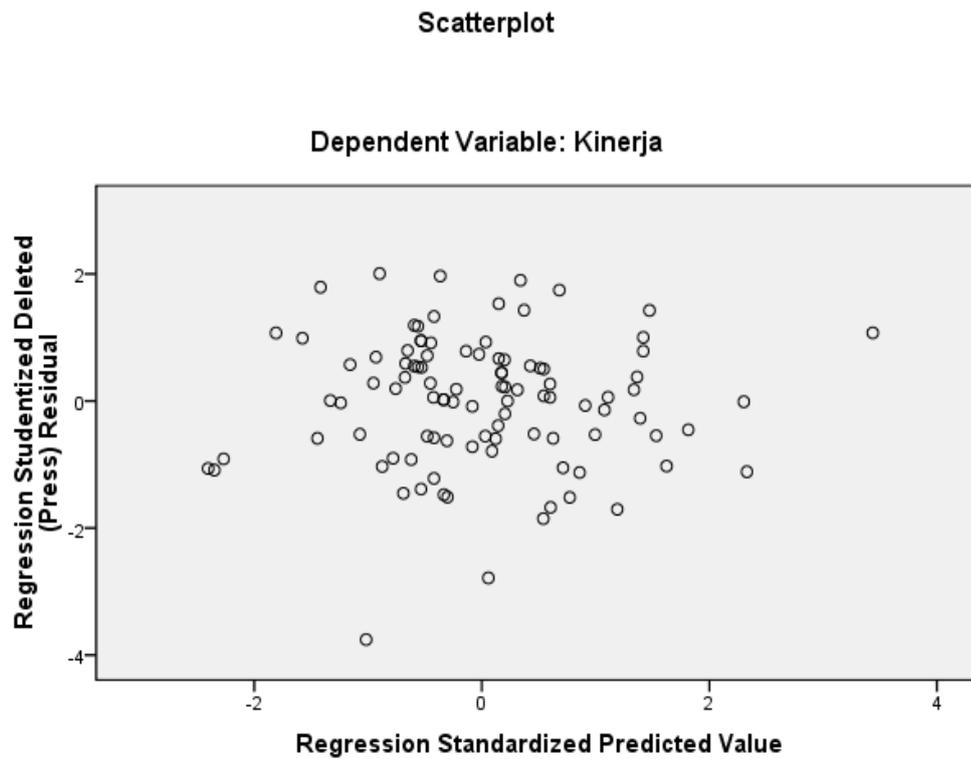
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas variabel independen yaitu penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu nilai tolerance < 5 sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual homoskedastisitas dan jika berbeda yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dengan melihat garis plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED)

dengan nilai residual (SRESID) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.4
Heterokedastisitas

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar angka nol, dan tidak mengumpul di satu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedastisitas, pada model regresi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Transfer Pengetahuan

Hipotesis statistik tentang pengaruh penggunaan media sosial terhadap transfer pengetahuan adalah sebagai berikut:

- H₀ : Penggunaan media sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap transfer pengetahuan
- H₁ : Penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap transfer pengetahuan

Kriteria pengujian hipotesis tentang pengaruh penggunaan media sosial terhadap transfer pengetahuan adalah sebagai berikut:

- Tolak H₀ jika nilai probabilitasnya yakni $\text{sig} < \alpha 0,05$
- Terima H₀ jika nilai probabilitasnya yakni $\text{sig} > \alpha 0,05$

Nilai probabilitas pengaruh penggunaan media sosial terhadap transfer pengetahuan seperti yang telah terlihat di dalam Gambar IV.1. sebelumnya adalah sebesar 0,016. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai Sig 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap transfer pengetahuan.

b. Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja

Hipotesis statistik tentang pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- H₀ : Penggunaan media sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₁ : Penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kriteria pengujian hipotesis tentang pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika nilai probabilitasnya yakni $\text{sig} < \alpha 0,05$
- Terima H_0 jika nilai probabilitasnya yakni $\text{sig} > \alpha 0,05$

Nilai probabilitas pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja seperti yang telah terlihat di dalam Gambar IV.1. sebelumnya adalah sebesar 0,012. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai $\text{Sig} 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja

Hipotesis statistik tentang pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- H_0 : Transfer pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H_1 : Transfer pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kriteria pengujian hipotesis tentang pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika nilai probabilitasnya yakni $\text{sig} < \alpha 0,05$
- Terima H_0 jika nilai probabilitasnya yakni $\text{sig} > \alpha 0,05$

Nilai probabilitas pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja seperti yang telah terlihat di dalam Gambar IV.1. sebelumnya adalah sebesar 0,015. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai $\text{Sig} 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga transfer pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Transfer Pengetahuan

Hipotesis statistik tentang pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja yang dimediasi transfer pengetahuan adalah sebagai berikut:

- H₀ : Transfer Pengetahuan tidak merupakan variabel intervening (Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja adalah pengaruh langsung, tidak dimediasi transfer pengetahuan)
- H₁ : Transfer Pengetahuan merupakan variabel intervening (Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja adalah pengaruh tidak langsung yakni dimediasi oleh Transfer pengetahuan)

Kriteria pengujian hipotesis tentang pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- Tolak H₀ jika nilai $p_1 \times p_3 < p_2$
- Terima H₀ jika nilai $p_1 \times p_3 > p_2$

Berdasarkan nilai pada Gambar 4.4. sebelum nya nilai $p_{1,240} \times p_{3,240}$ adalah sebesar 0,0576. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai $p_{2,246}$. Dengan demikian, H₀ diterima dan H₁ ditolak. Ini berarti transfer pengetahuan tidak merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja adalah pengaruh langsung, tidak dimediasi transfer pengetahuan. Dengan demikian, transfer pengetahuan tidak berperan sebagai variabel intervening.

C. Diskusi Temuan Penelitian

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Transfer Pengetahuan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antar variabel penggunaan media sosial terhadap variabel kinerja.

Pengaruh yang positif (searah) berarti media sosial berperan dalam mendukung pencapaian pemahaman tentang transfer pengetahuan di suatu organisasi.

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh penggunaan media sosial terhadap transfer pengetahuan yang memiliki arah positif (searah) adalah pengaruh yang nyata. Secara statistik, signifikan ini berarti bahwa hasil kesimpulan penelitian yang memiliki pengaruh positif (searah) adalah berlaku secara general untuk populasi, bukan hanya untuk sampel penelitian ini.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan penelitian sebelumnya seperti telah di bahas di Bab II. Relevansi dari segi teori adalah sebagai berikut. Pertama, transfer pengetahuan memiliki peran penting yang mengacu pada hubungan kerja instrumental dan ekspresif kerja pegawai yang

akan memfasilitasi kepercayaan dan proses transfer pengetahuan interpersonal. Ketika mentransfer pengetahuan umumnya hubungan kerja dan ekspresif kerja pegawai berperan lebih efisien. Dari uraian teori tersebut adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya dalam menggunakan media sosial dapat meningkatkan transfer pengetahuan antara rekan kerja dengan meningkatkan ikatan instrumental dan ekspresif kerja mereka. Maka terlihat jelas bahwa penggunaan media sosial merupakan salah satu peran dalam mendukung pencapaian pemahaman tentang transfer pengetahuan di suatu organisasi (Zhou, Siu, & Wang, 2010, hal. 449).

Kedua, Media sosial dapat menumbuhkan pembelajaran di tempat kerja dalam lingkungan secara global. (Breunig, 2016, hal. 249).

Ketiga, secara khusus pemahaman tentang transfer pengetahuan, dapat membantu meningkatkan penggunaannya dalam kreativitas kerja karyawan (Kumar & Ganesh, 2011, hal. 224).

2. Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antar variabel penggunaan media sosial terhadap variabel kinerja. Pengaruh yang positif (searah) berarti nilai penggunaan media sosial yang baik diikuti dengan peningkatan nilai kinerja yang tinggi.

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja yang memiliki arah positif (searah) adalah pengaruh yang nyata. Secara statistik, signifikan ini berarti bahwa hasil kesimpulan penelitian yang memiliki pengaruh positif (searah) adalah berlaku secara general untuk populasi,

bukan hanya untuk sampel penelitian ini. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan penelitian sebelumnya seperti telah di bahas di Bab II. Relevansi dari segi teori adalah sebagai berikut : bahwa media sosial memiliki dampak positif yang sangat kuat pada kinerja organisasi. Pertama, secara umum interaksi sosial mempunyai hubungan dengan kinerja. Kinerja organisasi tergantung pada kemampuan mereka untuk berinteraksi sosial (Feli'cio, Couto, & Caiado, 2014, hal. 350). Hubungan sosial yang aktif dengan rekan-rekan kerja dapat dengan mudah menemukan dan membantu menyelesaikan masalah pekerjaan (Kang & Hau, 2014, hal. 758).

Kedua, secara khusus media sosial berperan dalam mendukung kinerja. Penggunaan media sosial memiliki dampak positif yang sangat kuat pada kinerja organisasi, dalam hal pengurangan biaya, penggunaan media sosial untuk membangun hubungan pelanggan, serta ditingkatkan aksesibilitas informasi (Parveen, Jaafa, & Ainin, 2016, hal. 2208).

Beberapa bukti yang menunjukkan bahwa penggunaan media sosial pada kalangan Dosen di Kota Medan adalah baik sehingga mempengaruhi kinerja terlihat pada jawaban responden dalam setiap pernyataan angket, terutama untuk hal-hal berikut ini : Responden menjawab setuju bahwa menggunakan media sosial untuk saling berbagi pandangan dan ide-ide positif kepada rekan kerja. Responden menjawab setuju bahwa media sosial saya gunakan untuk mendapatkan informasi terkait dengan pekerjaan. Responden menjawab setuju bahwa media sosial saya gunakan untuk mencari berita terbaru. Responden menjawab setuju penggunaan media sosial saya gunakan untuk mendapatkan pengetahuan baru.

Melihat kepada jawaban responden mengenai penggunaan media sosial pada kalangan Dosen di Kota Medan yang mayoritas menjawab setuju (penggunaan media sosial baik), maka wajar lah jika media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antar variabel transfer pengetahuan terhadap variabel kinerja. Pengaruh yang positif (searah) berarti nilai transfer pengetahuan yang baik diikuti dengan peningkatan nilai kinerja yang tinggi.

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja yang memiliki arah positif (searah) adalah pengaruh yang nyata. Secara statistik, signifikan ini berarti bahwa hasil kesimpulan penelitian yang memiliki pengaruh positif (searah) adalah berlaku secara general untuk populasi, bukan hanya untuk sampel penelitian ini.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan penelitian sebelumnya seperti telah di bahas di Bab II. Relevansi dari segi teori adalah sebagai berikut. Pertama, Transfer pengetahuan antar individu dapat mempengaruhi kinerja dalam pengembangan karir pegawai di instansi/organisasi (Kumar & Ganesh, 2011, hal. 224). Kedua, manajemen pengetahuan merupakan alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik/swasta (Rhodes, Hung, Lok, Lien, & Wu, 2008, hal. 85). Ketiga, transfer pengetahuan memberikan beberapa wawasan yang berguna bagi pegawai tentang bagaimana mengelola transfer pengetahuan sistem informasi outsourcing

dan lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan (Al-Salti & Hackney, 2011, hal. 455).

Beberapa bukti yang menunjukkan bahwa transfer pengetahuan pada kalangan Dosen di Kota Medan adalah baik sehingga mempengaruhi kinerja terlihat pada jawaban responden dalam setiap pernyataan angket, terutama untuk hal-hal berikut ini : Responden setuju merasa sikap saya saat ini lebih positif dalam memandang pekerjaan. Responden setuju karena pengetahuan saya tentang pekerjaan memang lebih meningkat saat ini. Responden setuju ide-ide saya tentang pekerjaan menjadi banyak dibanding masa lalu. Responden setuju bahwa kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tempat saya bekerja saat ini lebih baik dibanding masa lalu.

Melihat kepada jawaban responden mengenai transfer pengetahuan pada kalangan Dosen di Kota Medan yang mayoritas menjawab setuju (penggunaan media sosial baik), maka wajar lah jika transfer pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja melalui Transfer Pengetahuan

Hasil temuan penelitian khususnya pada pengujian hipotesis mengenai pengaruh secara bersama penggunaan media sosial terhadap kinerja melalui transfer pengetahuan menunjukkan hasil.

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh secara bersama penggunaan media sosial terhadap kinerja melalui transfer pengetahuan adalah pengaruh yang nyata. Secara statistik, signifikan ini berarti bahwa hasil kesimpulan penelitian

adalah berlaku secara general untuk seluruh populasi, bukan hanya untuk sampel penelitian ini.

Dari pengujian secara parsial terlihat pula bahwa baik pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja melalui transfer pengetahuan, sama-sama memberikan kesimpulan yang signifikan. Kedua variabel bebas digabungkan maka pengaruhnya juga terlihat signifikan.

Jika dilihat dari teori dan penelitian, maka ada relevansi hasil temuan penelitian ini. Relevansi dari segi teori adalah sebagai berikut. Pertama, Seiring dengan pesatnya komunikasi di suatu perusahaan/organisasi telah benar-benar berada di kontrol penggunaan media sosial yaitu: (1) menyebabkan budaya perusahaan menjadi semakin transparan secara online; (2) kegiatan media sosial karyawan membuat nilai-nilai organisasi; (3) mempengaruhi perilaku; (4) mempengaruhi keyakinan; dan (5) mempengaruhi karakter organisasi secara keseluruhan (Dreher, 2014, hal. 345). Kedua, Faktor-faktor kinerja lainnya adalah: teknologi informasi, strategi pembelajaran, budaya kepercayaan, desain dan struktur fleksibel, transfer pengetahuan, dan kapabilitas inovatif (Rhodes, Hung, Lok, Lien, & Wu, 2008, hal. 86), termasuk pula media sosial, berbagi visi, ikatan jaringan, kepercayaan, dan transfer pengetahuan (Cao, Guo, Vogel, & Zhang, 2008, hal. 532). Dengan demikian bahwa pengaruh penggunaan media terhadap kinerja dengan transfer pengetahuan sebagai variabel intervening menyatakan bahwa keempat variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sejalan terhadap variabel dependent.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap variabel transfer pengetahuan dosen perguruan tinggi swasta dan negeri di Kota Medan adalah positif dan signifikan.
2. Ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap variabel kinerja dosen perguruan tinggi swasta dan negeri di Kota Medan adalah positif dan signifikan.
3. Ada pengaruh transfer pengetahuan terhadap variabel kinerja dosen perguruan tinggi swasta dan negeri di Kota Medan adalah positif dan signifikan.
4. Ada pengaruh penggunaan penggunaan media sosial terhadap kinerja yang dimediasi transfer pengetahuan dosen perguruan tinggi swasta dan negeri di Kota Medan adalah positif dan signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka penggunaan media sosial dapat menumbuhkan pembelajaran di tempat kerja secara global serta melakukan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta pemahaman tentang transfer pengetahuan, dapat membantu meningkatkan penggunaannya dalam kreativitas kerja.
2. Transfer pengetahuan memberikan beberapa wawasan yang berguna bagi dosen/pegawai tentang bagaimana mengelola transfer pengetahuan sistem informasi outsourcing dan lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan.
3. Dalam pemakaian media sosial bagi kalangan dosen sangat penting bagi sebuah organisasi secara keseluruhan. Karena sifat interaktif dari media sosial, organisasi sekarang dapat membangun dan memelihara sumber daya manusia dalam organisasi mereka, dan sekaligus membangun hubungan dengan masyarakat secara online.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2013). *Manajemen kepemimpinan teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat. (2005). *Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif: Untuk ilmu-ilmu bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perinitis.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6 (1), 1267-1439.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2010). *Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Basri, A. F. (2009). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto. (2005). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2012). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarso, I. P. (2015). *Kepemimpinan: Kajian teoritis dan praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Solihin, I. (2012). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2013). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2012). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2007). *Prilaku organisasi: Konsep, dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.