

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

<b>Nama</b>	<b>: DESKA ARYA YONANDA</b>
<b>NPM</b>	<b>: 1705160050</b>
<b>Program Studi</b>	<b>: MANAJEMEN</b>
<b>Konsentrasi</b>	<b>: MSDM</b>

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



**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 اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 April 2022, pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : **DESKA ARYA YONANDA**  
NPM : **1705160050**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(NEL ARIANTY, S.E., M.M)

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE., M.SI)

Pembimbing

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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



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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

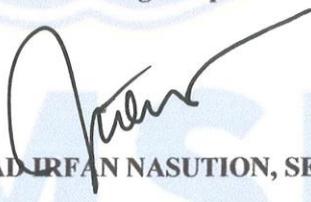
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DESKA ARYA YONANDA  
N.P.M : 1705160050  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI  
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2022

Pembimbing Skripsi

  
MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



H. JANUARI, S.E., M.M., M.Si.

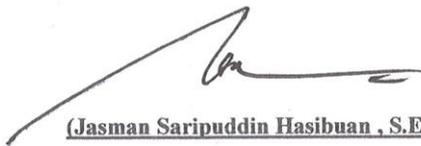


**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Deska Arya Yonanda  
N.P.M : 1705160050  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap  
Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi  
Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Mendes Kualitas dan Klas.		
Bab 2	Revisi jurnal, skripsi sesuai Van der		
Bab 3	Metode SPSS kons		
Bab 4	eksplorasi gagasan dan ide pada pembahasan		
Bab 5	Pembahasan di Tolokan pesannya.		26/22 13
Daftar Pustaka	taburkan Referensi Jurnal Intan		31/22 13
Persetujuan Sidang Meja Hijau	See Sidang	31/22 13	27/22

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2022

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

  
(Muhammad Irfan Nasution, SE., M.Si)



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

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DESKA ARYA YONANDA  
NPM : 1705160050  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

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

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

Saya yang menyatakan



**DESKA ARYA YONANDA**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Deska Arya Yonanda  
1705160050**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl.Kapten Muchtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [Deska306@gmail.com](mailto:Deska306@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah metode yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 57 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner/angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik , Uji t, dan Uji F,dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 22). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

## **ABSTRACT**

### **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Deska Arya Yonanda  
1705160050**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl.Kapten Muchtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [Deska306@gmail.com](mailto:Deska306@gmail.com)

The purpose of this study was to determine and analyze whether motivation has an effect on employee job satisfaction at the DPRD Secretariat office of North Sumatra Province. To find out and analyze whether leadership has an effect on employee job satisfaction at the DPRD Secretariat office of North Sumatra Province. The approach used in this study is an associative approach. Associative approach is a method that uses two or more variables to determine the effect of one variable on another. The population used in the study were the employees of the DPRD Secretariat of North Sumatra Province, totaling 132 employees. The sampling technique used in this research is using the Slovin formula so that a sample of 57 employees is obtained. The data collection technique in this study was a questionnaire/questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test, and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 22). The results showed that motivation had a significant effect on employee job satisfaction at the DPRD Secretariat of North Sumatra Province. Leadership has a significant effect on employee job satisfaction at the DPRD Secretariat of North Sumatra Province. Motivation and leadership have a significant effect on employee job satisfaction at the DPRD Secretariat of North Sumatra Province.

Keywords: Motivation, Leadership, Work Motivation

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT atas segala nikmat, rahmat dan kemudahan yang telah dilimpahkan-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta shalawat beiring salam penulis tunjukkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA**". skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi penyelesaian Studi Pendidikan Strata-1 pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan dan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, bimbingan, serta nasihat baik, semangat, dan doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Suharyono dan Ibunda tercinta Puspa Indra Wati yang selalu memberikan dukungan serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Dan terimakasih kepada teman-teman yang selalu menyemangati dan memberikan doanya.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., M.M., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Dr. Ade Gunawan, SE., M. Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumater Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy T SE., M. Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M. Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga Allah SWT membalas atas apa yang bapak dan ibu berikan.
10. Kepada Teman-temen tercinta Satria, Arbi, Radi, Dea, Dilla, dan Ayla yang telah memberikan dukungan dan semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Seluruh staff pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

Harapan penulis penyusunan skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang membacanya, khususnya mahasiswa/I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi penulis sendiri Aamiin.

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

**Medan, April 2022**

**Penulis**

**Deska Arya Yonanda**  
**1705160050**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori 9	
2.1.1 Kepuasan Kerja Pegawai .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai.....	10
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai .....	12
2.1.2 Motivasi 14	
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi .....	15
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
2.1.2.4 Indikator Motivasi .....	16
2.1.3 Kepemimpinan.....	18
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	18
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.....	19
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan ....	20
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan.....	21
2.2 Kerangka Konseptual .....	23
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	23
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	24
2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	24
2.3 Hipotesis.....	25
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	26
3.2 Definisi Operasional.....	26
3.2.1 Kepuasan Kerja Pegawai (Y) .....	26
3.2.2 Motivasi (X1) .....	27
3.2.3 Kepemimpinan (X2) .....	27
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	28
3.4 Populasi Dan Sampel .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Teknik Analisis Data .....	37

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	40
4.1.1. Deskripsi Data Responden .....	40
4.1.2. Statsitik Deksriptif.....	49
4.1.3. Regresi Berganda .....	53
4.1.4. Uji Hipotesis.....	55
4.2. Pembahasan .....	59
 <b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	 <b>63</b>
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran .....	63
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Rekapitulasi Pencapaian.....	5
Tabel 3.1	Indikator Kepuasan Kerja Pegawai.....	27
Tabel 3.2.	Indikator Motivasi.....	27
Tabel 3.3	Indikator Kepemimpinan .....	28
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 3.5	Data Pegawai.....	29
Tabel 3.6	Pengambilan Sampel.....	31
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas.....	32
Tabel 4.1	Skala Likert .....	40
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.6	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja .....	43
Tabel 4.7	Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan.....	45
Tabel 4.8	Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif .....	49
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 4.11	Regresi Berganda .....	56
Tabel 4.12	Uji t .....	57
Tabel 4.13	Uji F .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	52
Gambar 4.3 Kurva Uji F.....	56

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat memegang peran penting bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Maka dari itu peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi efektifitas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan tidak dapat tumbuh dan berkembang jika tanpa adanya bantuan dari SDM yang dimiliki dengan kemampuan manajerial yang memadai. Upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan karyawan yang akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan meningkat secara optimal. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat. Fenomena yang terdapat pada kepuasan kerja Kepuasan atau

ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi pada perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah pegawai yang keluar, maka dapat diasumsikan semakin rendah tingkat kepuasan yang dialami pegawai dalam bekerja. Tingginya jumlah pegawai yang keluar yang diperusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah pegawai sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses produksi. Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi hanya pada aspek kepuasan kerja yang diakibatkan oleh kualitas kepemimpinan Pemimpin Organisasi dan motivasi kerja pegawai. Peneliti berkeyakinan bahwa kepemimpinan Pemimpin Organisasi merupakan faktor utama dan yang pertama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Semakin baik kepemimpinan Pemimpin Organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Pada posisi lain motivasi kerja seorang pegawai merupakan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Dalam sekretariat DPRD harus mempunyai keunggulan kompetitif, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal, pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu

hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Pengertian motivasi secara sederhana berupa alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi dengan fasilitas pendukung adalah salah satu dari indikator, dengan adanya fasilitas pendukung pegawai agar dapat bekerja dengan tenang sehingga menghasilkan keluaran atau output kerja yang maksimal Rusilowati & Ernawati (2018)

Terdapat fenomena pada motivasi pegawai kurang memiliki motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sudah sering dikeluhkan, pegawai tidak berada di tempat ketika jam kerja sudah dimulai. Sudah tidak menjadi rahasia umum bahwa pegawai melakukan aktivitas diluar pekerjaan saat jam kerja berlangsung yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya. Karena adanya aktivitas di luar pekerjaan sebagai pegawai, tidak jarang mengakibatkan pegawai tersebut terlambat datang di organisasi dan juga kurang disiplinnya pegawai.

Kepemimpinan memiliki peranan penting terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimana pemimpin yang bertindak sebagai panutan dan teladan yang utama dalam sebuah perusahaan harus memberikan contoh yang baik yang dapat diikuti oleh seluruh pegawai dalam perusahaan. Ada beberapa fenomena kepemimpinan pada sekretariat DPRD PROVSU yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai seperti karyawan merasa diperlakukan dengan kurang

baik dan tidak mendapatkan perhatian dari atasan, pegawai tidak dapat memecahkan masalah yang mereka hadapi tanpa bantuan dan masukan dari pimpinan mereka dan pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada pegawai. Kepemimpinan yang efektif akan mengarahkan usaha semua pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karena itu, pemimpin harus dapat mengakumulasi berbagai kepentingan maupun tujuan individu yang berbeda kepada tujuan bersama atau organisasi. Kemampuan dalam berkomunikasi, pengambilan keputusan, evaluasi, dan sebagainya, mengharuskan seorang pemimpin untuk memiliki kualitas pribadi yang lebih unggul dari pada bawahannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang maksimal Dahlan (2017). Selain kualitas diri yang dimilikinya, seorang pemimpin harus dapat memberikan dorongan kepada bawahannya melalui penyampaian informasi yang jelas, mudah dipahami, mulai dari organisasi tingkat atas sampai pada lapisan yang paling bawah. Kepemimpinan merupakan masalah manusia, karena yang memimpin dan yang dipimpin adalah manusia yang memiliki berbagai keterbatasan. Keterbatasan tersebut terkadang tidak dapat dilampaui manusia yang mengharuskan kepemimpinan dilaksanakan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kepemimpinan yang dipimpinnya. Secara khusus kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam

rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan Rismayadi & Maemunah (2016).

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dan melihat kepuasan kerja pegawainya. Karena kepuasan kerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusia nya, selain itu juga diperlukan motivasi, dan kepemimpinan serta komunikasi yang baik oleh pihak instansi agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara terlihat cukup baik dapat dibuktikan dengan adanya data dimana data tersebut sempat menurun nilai capainya di 2019. Adapun data tersebut dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Pencapaian Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2021**

No	Unit Bagian	Nilai Capaian				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Sub Bagian Umum	81,69	82,08	80,31	81,85	83,88
2	Sub Bagian Keuangan	89,11	83,12	84,55	83,32	85,33
3	Sub Bagian Perundang-undangan Persidangan	83,09	81,43	87,89	86,99	87,45
4	Sub Bagian Informasi dan Protokol	86,55	86,99	85,89	86,77	87,65
5	Sub Bagian Tata usaha dan Kepegawaian	85,67	86,69	72,13	82,24	85,56
6	Sub Protokol/ Hub antara Lembaga	87,43	89,54	86,43	86,89	83,76
7	Sub Perbendaharaan	82,77	86,66	87,56	87,85	88,95
8	Sub Informasi	84,12	86,12	69,19	86,12	85,44
9	Sub Perundang-undangan	84,33	84,56	86,12	82,44	85,55
10	Sub Pengkajian Hukum	83,31	86,43	83,51	86,44	87,11
11	Sub RT & Perawatan	84,61	84,55	82,39	85,63	86,98
12	Sub Perencanaan & Anggaran	87,32	89,14	86,98	87,47	88,89
13	Sub Akuntansi	85,23	86,45	83,67	85,98	87,62
Rata-Rata		85,01	85,67	82,81	85,17	86,47
Kategori Capaian		Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik

**Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dijelaskan bahwa pada tahun 2017 kategori nilai capaiannya tergolong baik dengan nilai rata-rata 85,01, kemudian pada tahun 2018 cukup baik dan sedikit lebih meningkat dari tahun sebelumnya yakni 85,67, ditahun selanjutnya pada tahun 2019 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 82,81 ini termasuk kategori yang cukup walaupun mengalami penurunan, ditahun 2020 meningkat dari pada tahun sebelumnya dengan nilai capaian 85,17 masih dikategorikan baik, kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan yg cukup bagus dari tahun sebelum-sebelumnya yakni 86,47 dan angka ini dikategorikan baik. Berdasarkan latar belakang diatas serta penjelasan tabel 1.1 terlihat jelas bahwa data rekapitulasi pencapaian diatas pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara hanya mengalami penurunan pada tahun 2019 disebabkan oleh beberapa faktor motivasi dan kepemimpinan yang kurang baik dalam tahun ini maka dari itu penulis ingin mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Studi Pada Sekretariat DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditentukan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai disebabkan kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan bawahan, sehingga pegawai kurang terdorong semangatnya untuk dapat menjalankan tugas.
2. Pemimpin masih kurang peduli atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

3. Kepuasan kerja pegawai belum optimal, karena kurangnya rasa kepedulian sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada motivasi dan kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRDP Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan, antara lain:

1. Manfaat teoritis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal ini manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai.
2. Manfaat praktis, untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan setiap pegawai dalam menjalankan semua pekerjaannya, kepuasan kerja akan terlihat dari kepuasan kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Ketika kepuasan kerjanya baik berarti menandakan bahwa seorang pegawai tersebut puas akan pekerjaannya. Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja pegawai adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi : hasil kerja yang telah dilakukan, pengakuan atasan atas dan hubungan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi yang dirasakan oleh para karyawan agar dapat menjadi perhatian para pimpinan dalam perusahaan, Karena kepuasan kerja merupakan perilaku kerja yang menyenangkan dari sisi emosional yang positif atas penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara semua yang dirasakan karyawan atas pekerjaan Nasution (2018)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon positif yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya dan dinilai memberikan arti yang penting bagi dirinya M. S. Bahri (2018)

Menurut Azhar dkk (2020) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian-pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, perasaan itu mencerminkan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya.

### **2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja Pegawai**

Umam (2018) Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mendatangkan sejumlah manfaat untuk perusahaan. Adapun beberapa manfaatnya sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, bisa dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Bila perusahaan Anda mampu menjaga kadar kepuasan kerja untuk para pegawai, maka bukan tidak mungkin produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari hari ke hari.

2. Menumbuhkan Sikap Loyalitas

Rasa puas karyawan tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Lingkungan yang nyaman dan membantu perkembangan seorang pekerja akan menimbulkan kesenangan untuk bekerja dalam diri. Berangkat dari rasa senang tersebut, kesetiaan karyawan pun kian tumbuh. Alhasil, perusahaan akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.

### 3. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran

Jika karyawan tidak merasa nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, karyawan akan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, bila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu karyawan akan betah berada di kantor. Alhasil, tingkat ketidakhadiran akan menurun.

#### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut Iskandar & Yuhansyah (2018).

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan ataupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi Kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas jasa yang adil dan layak.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu Muis dkk (2018) :

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan , struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan , jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai**

Menurut Sisca et al. (2020) menyatakan terdapat indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Isi Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang sama
2. Supervisi  
Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di perusahaan
3. Kesempatan Untuk Maju  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

#### 5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Kessi (2019) indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

##### 1. Gaji

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja

##### 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Semakin pegawai hubungan dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas ditempat kerja.

##### 3. Penempatan Kerja

Menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

##### 4. Kenyamanan Terhadap Jenis Pekerjaan

Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi dan psikologis dari pekerjaannya akan memnabawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

##### 5. Kebanggaan Terhadap Lembaga

Sikap perasaan positif seorang individu terhadap kelompoknya yang bersumber dari penilaian

6. Kebanggaan Terhadap Hasil Kerja

Menanamkan rasa bangga kepada rekan kerja ataupun perusahaan

7. Kebermaknaan Hasil Tugas

8. Kesempatan Untuk Maju

Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier yang akan datang.

9. Kewenangan Mengatur Sistem Kerja

Mengatur dan memperlancar sistem kerja

10. Umpan Balik

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai diperusahaan

11. Mutu Pengawasan

Usaha mempertahankan kualitas yang dihasilkan

12. Struktur Organisasi

Susunan berbagai komponen atau unit kerja dalam sebuah perusahaan.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan Nasrullah dkk (2017)

Menurut Sudaryo dkk (2018) motivasi hanya ditunjukkan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja

sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan .

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan .

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Jufrizen (2017)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang agar mereka bersemangat dalam bekerja hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

### **2.1.2.2 Manfaat Motivasi**

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hamali (2018) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.

7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Indahingwati & Nugroho (2020) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua diantaranya:

1. Faktor Internal, yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, adalah : Keinginan untuk berpindah, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor Eksternal, juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Diantaranya : Lingkungan kerja yang menyenangkan, motivasi, supervisi, jaminan pekerjaan, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Menurut Bismala dkk (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, adalah didefinisikan sebagai minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja
- 2) Karakteristik pekerjaan, suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang dari pekerjaan yang tidak memuaskan

- 3) Karakteristik situasi kerja, terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan Tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi**

Menurut Kultsum (2017) indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisik**

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. **Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan**

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan Kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. **Kebutuhan Sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis

4. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. **Kebutuhan Perwujudan Diri**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai mengarahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya

Sedangkan menurut Nimran dalam Yuliana (2017) indikator motivasi terdiri atas :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Soal Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

### **2.1.3 Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Mustapa & Maryadi, (2018) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dan dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik Solikin dkk (2017).

Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi Wijono, (2018).

Kepemimpinan adalah suatu sumbangan dari setiap orang yang bermanfaat di dalam menetapkan dan mencapai tujuan kelompok secara bersama (Jufrizen, 2015)

Berdasarkan pengertian kepemimpinan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan**

Fahmi, (2016) Tujuan dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Sarana untuk mencapai tujuan

Kepemimpinan adalah sarana penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

2. Memotivasi orang lain

Tujuan kepemimpinan yang lain adalah untuk membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi pengikut/ bawahan untuk mencapai tujuannya yang diinginkan.

Darmawan, (2013) Manfaat dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu pelaksanaan),

dan di mana (tempat mengerjakan) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Dengan kata lain, fungsi orang yang dipimpin hanyalah untuk melaksanakan perintah pemimpin.

## 2. Fungsi Konsultif

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya.

## 3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut K. Harahap (2019) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna, perubahan dalam sistem nilai masyarakat, batas standar Pendidikan dan pelatihan, kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal, perubahan dalam organisasi kerja, perubahan dari serikat dagang, tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pada partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan, peraturan pemerintah. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, kekuasaan yang positif Marjaya & Pasaribu (2019).

Menurut Asmendri dalam Kristiawan dkk (2017) perilaku seseorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri
2. Faktor yang berasal dari kelompok yang dipimpin
3. Faktor Lembaga yang dipimpin
4. Faktor-faktor legal
5. Faktor lingkungan sosial

#### **2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan**

Ada beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi menurut ahli. Menurut Kartono (2017), indikator yang dapat dijadikan petunjuk keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi yaitu:

1. Meningkatnya hasil-hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi (aspek ekonomis dan teknis)
2. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi:
  - Pengelolaan sumber daya manusia, alam, dana , sarana, dan waktu yang makin ekonomis dan efisien.
  - *The right man in the right place*, dengan pendelegasian wewenang yang luas.
  - Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan ada integrasi dari semua bagian.
  - Target dan sasaran yang ingin dicapai selalu terpenuhi, sesuai dengan ketentuan jadwal waktu.

- Organisasi dengan cepat dan tepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi.
3. Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih human sifatnya, antara lain berupa :
- Terdapat iklim psikis yang mantap, sehingga orang merasa aman dan senang bekerja.
  - Ada disiplin kerja, disiplin diri, rasa tanggung jawab, dan moral yang tinggi dalam organisasi.
  - Terdapat suasana saling mempercayai, kerjasama kooperatif, dan etik kerja yang tinggi.
  - Komunikasi yang formal dan informal yang lancar dan akrab
  - Ada kegairahan kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.
  - Tidak banyak terdapat penyelewengan dalam organisasi
  - Ada jaminan-jaminan sosial yang memuaskan.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017) yang dikemukakan dalam teori sifat bahwa seseorang telah memiliki sifat kepemimpinan akan tetapi tergantung bagaimana seseorang tersebut dapat mengelolanya. Adapun sifat-sifat tersebut dapat tumbuh dengan adanya tingkat pencapaian melalui Pendidikan dan pelatihan.. Beberapa sifat yang dimiliki seseorang pimpinan antara lain taqwa, sehat, cakap, jujur, sabar, tegas, setia, cerdas, berani, disiplin, berwawasan luas, komunikatif, berkemauan keras, tanggung jawab dan sifat positif lainnya.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan untuk memecahkan masalah. Kerangka konseptual bertujuan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara mendalam tentang suatu topik pembahasan. Dalam penelitian ini menjadi variable independen (bebas) adalah Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2). Dimana variable independen merupakan variable mempengaruhi dan akan menyebabkan timbulnya variable terikat. Variable dependen merupakan variable yang dipengaruhi karena adanya variable bebas. Dan variable dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

### **2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Jufrizen (2017)

Motivasi ada kaitan yang sangat erat dengan kepuasan kerja pegawai, dan beberapa penelitian terdahulu sangat mendukung atas pernyataan tersebut Rambe & Isnaria (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi pada kepuasan kerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian Novialni & Pragiwani (2020) pada PT. Mitra Karunia Indah membuktikan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti adanya keberhasilan pada motivasi yang diberikan antara pemimpin dan karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja karyawan di PT.Mitra Karunia Indah.. Dalam penelitian Dahlan (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai,dengan adanya jenjang karir, lingkungan kerja yang menyenangkan,adanya motivasi akan kepuasan (*reward*), tanggung jawab, pengembangan diri akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

### **2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu Arianty (2016)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian Adam dkk (2021) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendapat tersebut dipertegas oleh Mubarok & Zein (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai artinya, kepemimpinan pada perusahaan jika

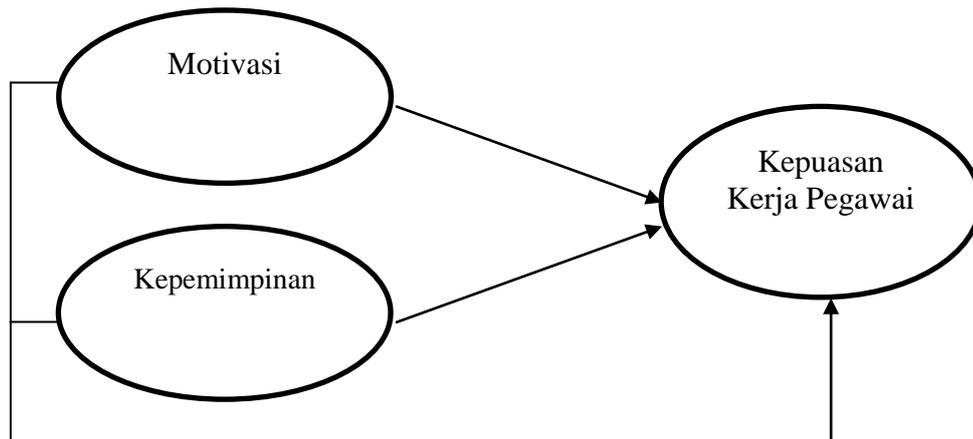
diterapkan dan dipahami akan berdampak positif terhadap pekerjaan pegawai di perusahaan.

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Motivasi dan Kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasanuddin & Kaisar (2020) yang menyimpulkan bahwa: motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi yang dirasakan oleh para karyawan agar dapat menjadi perhatian para pimpinan dalam perusahaan, Karena kepuasan kerja merupakan perilaku kerja yang menyenangkan dari sisi emosional yang positif atas penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara semua yang dirasakan karyawan atas pekerjaan Nasution (2018)

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, penulis meyakini bahwasannya dampak motivasi serta kepemimpinan terhadap suatu kepuasan kerja sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan demikian penulis membuat skema pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja seperti dibawah ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah metode yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya Sugiyono (2016).

Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Instrument pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

##### **3.2.1 Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kepuasan kerja organisasi Gorda (2004).

**Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai**

No	Indikator
1.	Isi pekerjaan
2.	Supervisor
3.	Gaji atau intensif
4.	Rekan kerja
5.	Kondisi pekerjaan

**Sumber:** Zainal dkk (2018)

### 3.2.2 Motivasi (X1)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri S. Bahri & Nisa (2017).

**Tabel 3.2 Indikator Motivasi**

No	Indikator
1.	Kebutuhan Fisiologis
2.	Kebutuhan Rasa Aman
3.	Kebutuhan Sosial
4.	Kebutuhan Soal Harga Diri
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri

**Sumber:** (Yuliana, 2017)

### 3.2.3 Kepemimpina (X2)

Zainal & Mulyadi (2012) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

**Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator
1.	Kemampuan mengambil keputusan
2.	Kemampuan memotivasi
3.	Kemampuan komunikasi
4.	Kemampuan mengandalkan bawahan
5.	Tanggung jawab
6.	Kemampuan mengendalikan emosional

**Sumber:** D. S. Harahap & Khair (2019)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian bagian untuk mengemukakan secara detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan dan alasan logis mengapa memilih lokasi tersebut Juliandi dkk (2014). Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitiannya dilakukan di Kantor DPRD Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 5, Medan.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, kapan berawal dan berakhir, serta membuat table jadwal atau skedul waktu penelitian Juliandi et al (2014). Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai bulan April 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Maret 2021				April 2021				September 2021				April 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■															
2.	Riset awal		■														
3.	Pembuatan proposal			■	■												
4.	Bimbingan proposal					■	■										
5.	Seminar proposal							■									
6.	Riset								■								
7.	Penyusunan Skripsi									■	■						
8.	Bimbingan Skripsi											■	■				
9.	Sidang Meja Hijau													■	■		

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 pegawai.

**Tabel 3.5 Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang**

No	Pangkat/Golongan Ruang	Jumlah (Orang)
1.	Golongan I	3
2.	Golongan II	43
3.	Golongan III	77
4.	Golongan IV	9
Total		132

**Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dan untuk pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

$$n = \frac{132}{1 + 132(0,1)^2}$$

$$= \frac{132}{1 + 132(0,01)}$$

$$= \frac{132}{1 + 1,32}$$

$$= \frac{132}{2,32}$$

$$= 57$$

**Tabel 3.6 Pengambilan Sampel Pada Sekretariat DPRD  
Provinsi Sumatera Utara**

No	Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
1.	Golongan I	3	$\frac{3}{132} \times 57$	1
2.	Golongan II	43	$\frac{43}{132} \times 57$	19
3.	Golongan III	77	$\frac{77}{132} \times 57$	33
4.	Golongan IV	9	$\frac{9}{132} \times 57$	4
Jumlah				57

Jadi berdasarkan perhitungan diatas, maka didapatkan hasil sampel dalam penelitian ini sebesar 57 pegawai .

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (reliabilitas). Menurut Juliandi et al., (2014) ada 2 alat pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Wawancara/ Interview, Menurut Juliandi et al., (2014) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang diteliti. Yakni mengadakan tanya jawab dengan Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara mengenai kriteria yang digunakan dalam penelitian ini untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Kuesioner (angket) adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti Juliandi et al., (2014). Melalui daftar pertanyaan, peneliti membuat beberapa pertanyaan kepada responden dan dalam hal ini pegawai yang menjadi sampel penelitian untuk dijawab oleh para responden tersebut. Yang hasilnya diisi tanpa paksaan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert, di mana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima ) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Table 3.7 Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** Juliandi et al., (2014)

Dengan skala likert, akan lebih mudah untuk memberikan pertanyaan yang bisa dipahami oleh responden dan mudah dalam pemberian skor dari yang tertinggi hingga terendah. Selain itu juga skala likert ini juga akan mempunyai reliabilitas yang tinggi dalam memberikan urutan berdasarkan intensitas sikap tertentu yang ditetapkan.

### **3.5.5. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam pengukuran ini sampel uji validitas diambil sebanyak 30 orang dan diolah dengan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,392	0,2609	Valid
Pernyataan 2	0,693	0,2609	Valid
Pernyataan 3	0,781	0,2609	Valid
Pernyataan 4	0,706	0,2609	Valid
Pernyataan 5	0,667	0,2609	Valid
Pernyataan 6	0,450	0,2609	Valid
Pernyataan 7	0,404	0,2609	Valid
Pernyataan 8	0,534	0,2609	Valid
Pernyataan 9	0,404	0,2609	Valid
Pernyataan 10	0,534	0,2609	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.8 dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=57-2=55= 0,2609$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,626	0,2609	Valid
Pernyataan 2	0,808	0,2609	Valid
Pernyataan 3	0,736	0,2609	Valid
Pernyataan 4	0,530	0,2609	Valid
Pernyataan 5	0,538	0,2609	Valid
Pernyataan 6	0,758	0,2609	Valid
Pernyataan 7	0,808	0,2609	Valid
Pernyataan 8	0,736	0,2609	Valid
Pernyataan 9	0,477	0,2609	Valid
Pernyataan 10	0,595	0,2609	Valid
Pernyataan 11	0,458	0,2609	Valid

Pernyataan 12	0,411	0,2609	Valid
---------------	-------	--------	-------

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk kepemimpinan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=57-2=55= 0,2609$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,632	0,2609	Valid
Pernyataan 2	0,539	0,2609	Valid
Pernyataan 3	0,570	0,2609	Valid
Pernyataan 4	0,530	0,2609	Valid
Pernyataan 5	0,522	0,2609	Valid
Pernyataan 6	0,459	0,2609	Valid
Pernyataan 7	0,807	0,2609	Valid
Pernyataan 8	0,650	0,2609	Valid
Pernyataan 9	0,482	0,2609	Valid
Pernyataan 10	0,420	0,2609	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=57-2=55= 0,2609$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan pertanyaan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*. Butiran pertanyaan yang sudah valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r$  alpha Positif atau  $> r$  tabel, maka pernyataan reliabel.
2. Jika  $r$  alpha Negatif atau  $< r$  tabel, maka pernyataan tidak reliabel.

**Tabel 3.11**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja	,702	10
Kepemimpinan	,675	12
Kepuasan kerja	,675	10

Instrumen yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Validitas artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan /pengaruh antara variabel bebas. Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan melakukan beberapa uji berikut, yaitu :

##### **1. Normalitas**

Normalitas tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal

atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan analisis grafik histogram dan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Jika kurva histogram membentuk seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal Sulianto (2011 : 69)

## **2. Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Dengan uji asumsi klasik statistik, multikolinearitas dapat dideteksi dari *output SPSS* pada tabel *coefficients* dan tabel *collinearity diagnostics*. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas Sulianto (2011 : 81).

## **3. Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk menguji apakah kesalahan pengganggu/ residual dari suatu model regresi tidak memiliki varians konstan dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan dari pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Husein Umar, 2009 : 179)

## **4. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode Run Test. Metode ini digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Apabila nilai signifikansinya di bawah 0,05 berarti terdapat gejala autokorelasi, dan menentukan apakah dalam suatu model regresi linier terdapat hubungan kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel penelitian Husein Umar, (2009 : 182)

### 3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X dan variabel Y secara sistematis yang dinyatakan dalam bentuk statistic sebagai berikut stisitas Husein Umar, (2009 : 192):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

a = Bilangan konstanta

Y = Variabel terikat (Kepuasan kerja Pegawai)

B<sub>1</sub>, = Koefisien arah regresi

X = Variable bebas (Motivasi Kerja, Kepemimpinan)

e = *Error*

### 3.6.3. Uji Hipotesis

#### 1. Uji-t (Uji Signifikan Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (parsial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% Uji-t merupakan jenis pengujian untuk melihat kemampuan dari setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam uji-t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan tabel dengan ketentuan, bila  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan bila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak Supriyatno (2009 : 226).

Penolakan dan penerimaan hipotesis dilakukan dengan criteria sebagai berikut:

$H_0$  = variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a$  = variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan variabel terikat.

#### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (alfa=5%). Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (digeneralisasikan) Supriyatno, (2009:226). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara simultan keempat

variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara simultan keempat variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi (*goodness of fit*) yang dinotasikan dengan  $R^2$  merupakan ikhtisar yang menyatakan bahwa seberapa baik garis regresi sampel dalam pencocokkan data. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur proporsivariasi dalam variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh regresi. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1, bila  $R^2 = 0$  berarti tidak ada hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai  $R^2 = 1$  maka ada hubungan antara variasi Y dan X atau variasi dari Y dapat diterangkan oleh X secara keseluruhan. Maka persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna Supriyatno (2009 : 226).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 57 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

**Tabel 4.1**  
**Tabel Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 57 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	25%
2	Laki-Laki	43 orang	75%
	Jumlah	57 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (25%) dan laki-laki 43 orang (75%). Persentase pegawai antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	16 orang	28%
2	30 -56 tahun	41 orang	72%
	Jumlah	57 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki Kepuasan Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Diploma	15 orang	26%
2	S1	42 orang	74%
	JUMLAH	57 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 42 orang (74%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 -15 tahun	21 orang	37%
2	16 -30 tahun	36 orang	63%
	JUMLAH	57 orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara memiliki rentang masa kerja yang tinggi.

**b. Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel motivasi kerja

**Tabel 4.6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja**

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	44	28	49	4	7	0	0	0	0	57	100
2	8	14	37	65	12	21	0	0	0	0	57	100
3	10	18	31	54	4	7	6	11	6	11	57	100
4	2	4	37	65	18	32	0	0	0	0	57	100
5	16	28	31	54	10	18	0	0	0	0	57	100
6	19	33	26	46	12	21	0	0	0	0	57	100
7	15	26	42	74	0	0	0	0	0	0	57	100
8	19	33	37	65	1	2	0	0	0	0	57	100
9	11	19	42	74	0	0	0	0	4	7	57	100
10	6	11	36	63	15	26	0	0	0	0	57	100

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden saya harus bekerja keras supaya saya dapat penghargaan dari pemimpin, responden menjawab setuju 49%.
- 2) Jawaban responden tentang jika ada pekerjaan yang sulit saya akan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut., responden menjawab sangat setuju 65%.
- 3) Jawaban responden tentang saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan. responden menjawab setuju 54%.
- 4) Jawaban responden tentang saya akan berupaya meningkatkan kepuasan kerja terbaik saya agar atasan memberikan posisi yang lebih tinggi., responden menjawab setuju 65%.
- 5) Jawaban responden tentang saya yakin dalam jangka panjang akan mendapatkan penghargaan dari kantor atas prestasi saya, responden menjawab kurang setuju 54%.
- 6) Jawaban responden tentang saya berusaha agar prestasi saya lebih baik dibanding orang lain, responden menjawab kurang setuju 46%.
- 7) Jawaban responden tentang saya tetap ingin bekerja pada saat kesehatan saya menurun, responden menjawab kurang setuju 74%.
- 8) Jawaban responden tentang saya akan belajar lebih giat/teknun supaya saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, responden menjawab kurang setuju 65%.

9) Jawaban responden tentang saya rajin membangun hubungan dengan atasan dan rekan kerja, responden menjawab kurang setuju 74%.

10) Jawaban responden tentang jika rekan kerja saya tidak mengerti dengan pekerjaannya, saya bersedia membantunya, responden menjawab kurang setuju 63%.

#### a. Variabel Kepemimpinan (X2)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan

**Tabel 4.7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	32	38	67	0	0	1	2	0	0	57	100
2	20	35	31	54	6	11	0	0	0	0	57	100
3	12	21	45	79	0	0	0	0	0	0	57	100
4	12	21	24	42	15	26	4	7	2	4	57	100
5	19	33	38	67	0	0	0	0	0	0	57	100
6	21	37	36	63	0	0	0	0	0	0	57	100
7	18	32	32	56	6	11	1	2	0	0	57	100
8	10	18	28	49	6	11	5	9	8	14	57	100
9	18	32	22	39	13	23	2	4	2	4	57	100
10	15	26	37	65	5	9	0	0	0	0	57	100
11	17	30	30	53	7	12	3	5	0	0	57	100
12	15	26	33	58	6	11	2	4	1	2	57	100

Sumber : Data diolah (2022)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik, responden menjawab setuju 67%.
- 2) Jawaban responden tentang pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik., responden menjawab sangat setuju 54%.
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas. responden menjawab setuju 79%.
- 4) Jawaban responden tentang pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, responden menjawab setuju 42%.
- 5) Jawaban responden tentang pimpinan anda dapat memotivasi para bawahannya, responden menjawab setuju 67%.
- 6) Jawaban responden tentang dengan pimpinan anda selalu menciptakan semangat tim kerja, responden menjawab kurang setuju 63%.
- 7) Jawaban responden tentang pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik, responden menjawab sangat setuju 56%.
- 8) Jawaban responden tentang pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan, responden menjawab sangat setuju 49%.
- 9) Jawaban responden tentang Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam menyampaikan pesan ke bawahannya mudah dimengerti, responden menjawab sangat setuju 39%.
- 10) Jawaban responden tentang Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha berkomunikasi bawahannya untuk mengetahui pekerjaan yang sudah selesai atau belum, responden menjawab sangat setuju 65%.

11) Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memotivasi saya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, responden menjawab sangat setuju 53%.

12) Jawaban responden tentang Pemimpin sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan tersebut, responden menjawab sangat setuju 58%.

**b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.8**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	44	26	46	4	7	2	4	0	0	57	100
2	8	14	36	63	6	11	7	12	0	0	57	100
3	8	14	31	54	4	7	8	14	6	11	57	100
4	2	4	32	56	8	14	15	26	0	0	57	100
5	18	32	28	49	7	12	4	7	0	0	57	100
6	18	32	24	42	12	21	3	5	0	0	57	100
7	14	25	30	53	9	16	2	4	2	4	57	100
8	10	18	37	65	5	9	4	7	1	2	57	100
9	20	35	35	61	0	0	0	0	2	4	57	100
10	11	19	31	54	8	14	6	11	1	2	57	100

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Jawaban responden Dengan mendapatkan insentif kondisi keuangan anda merasa tercukupi, responden menjawab setuju 46%.

- 2) Jawaban responden tentang Penghasilan yang anda terima selama ini sesuai dengan jabatan anda bekerja, responden menjawab sangat setuju 63%.
- 3) Jawaban responden tentang Anda merasa apabila anda diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi responden menjawab setuju 54%.
- 4) Jawaban responden tentang Dengan adanya promosi yang diberikan Anda menjadi lebih giat dalam bekerja, responden menjawab setuju 56%.
- 5) Jawaban responden tentang Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya, responden menjawab sangat kurang setuju 49%.
- 6) Jawaban responden tentang Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap kantor, responden menjawab setuju 42%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan motivasi yang cukup kepada saya, responden menjawab sangat setuju 53%.
- 8) Jawaban responden tentang Rekan kerja saya sangat berpengaruh dalam prestasi saya, responden menjawab sangat setuju 65%.
- 9) Jawaban responden tentang Fasilitas yang di sediakan kantor telah sesuai dengan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 61%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor., responden menjawab sangat setuju 54%.

#### **4.1.2. Statistik Deskriptif**

Berdasarkan data terkait dan pengolahan data statistik deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS maka dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	57	24.00	50.00	42.3158	6.58775
X2	57	21.00	60.00	50.7018	9.16119
Y	57	12.00	50.00	42.2982	8.49993
Valid N (listwise)	57				

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja nilai minimum sebesar 24,00, nilai maksimum sebesar 50,00, nilai rata-rata sebesar 42.3158. Pada variabel kepemimpinan nilai minimum sebesar 21,00, maksimum sebesar 60,00 dan nilai rata-rata sebesar 50.7018. Pada variabel kepuasan kerja nilai minimum sebesar 12,00, maksimum sebesar 50,00 dan nilai rata-rata 42.2982.

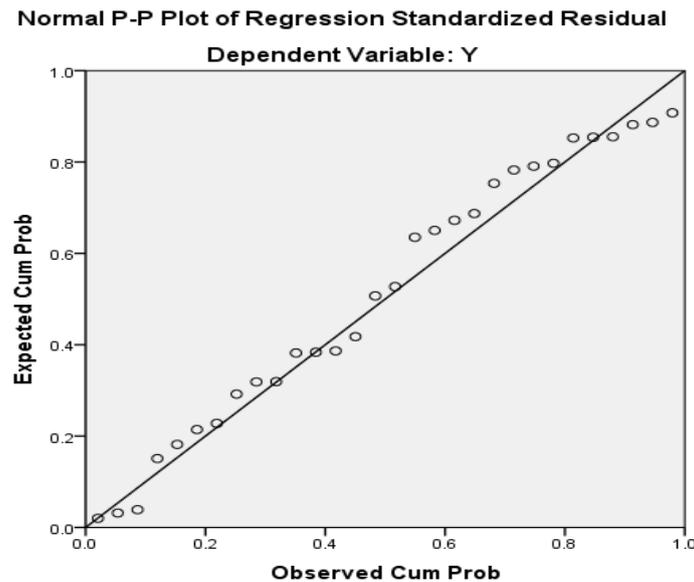
### 4.1.3. Analisis Data

#### 4.1.3.1. Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.3.1.1. Uji Normalitas Data

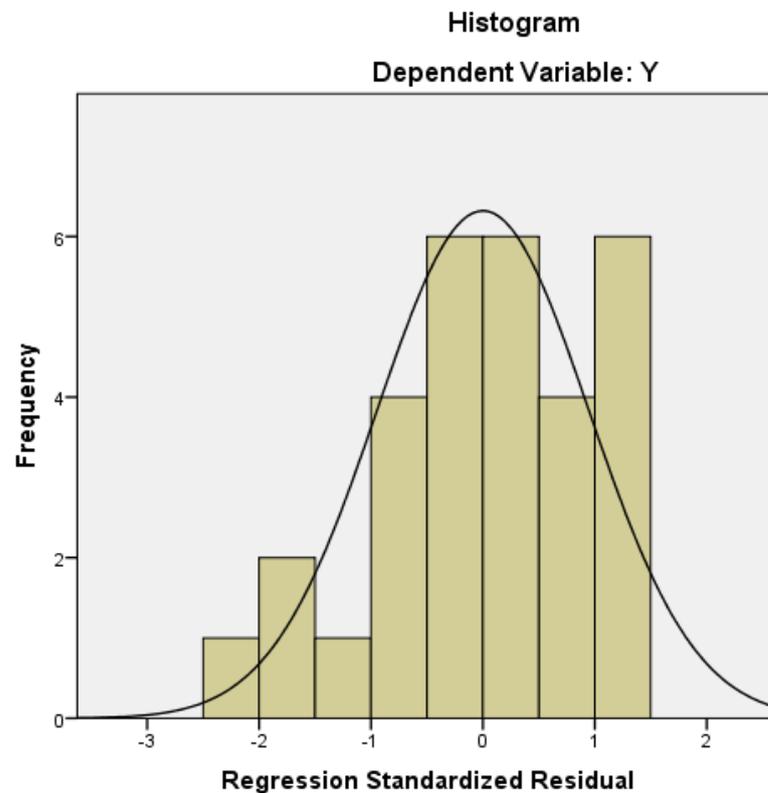
Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran

data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.



#### 4.1.2.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients(a)**

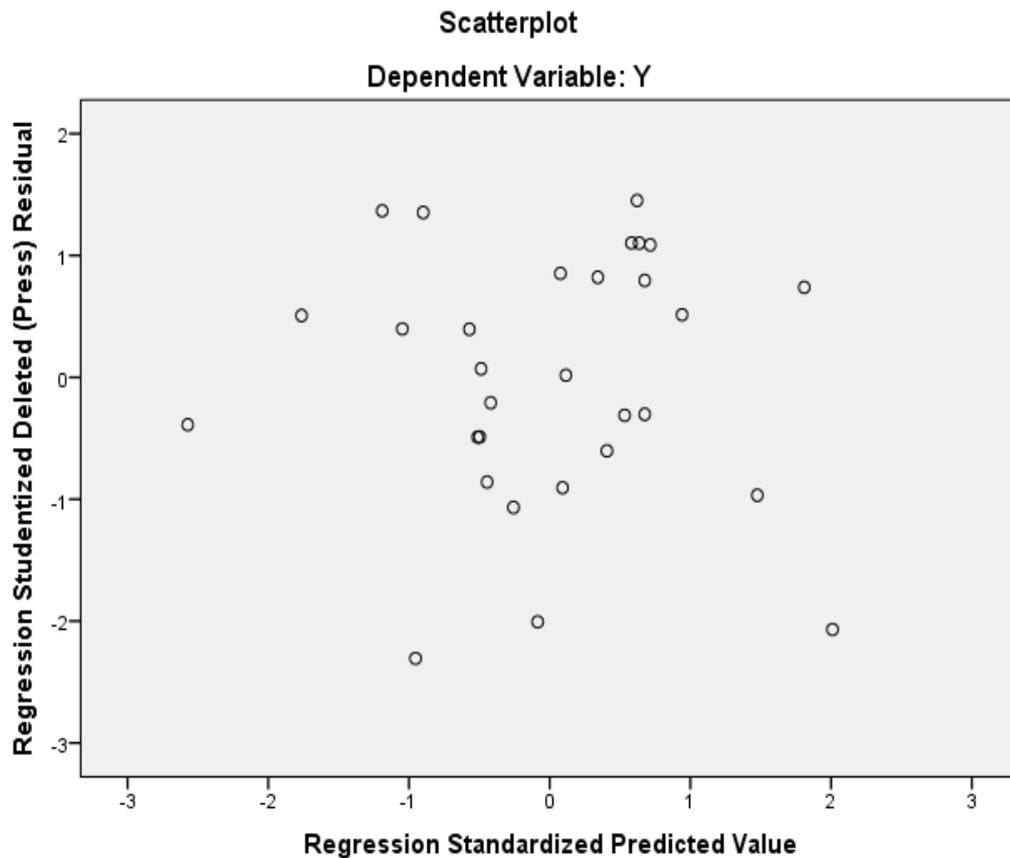
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,979	1,001
	Kepemimpinan	,979	1,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

#### 4.1.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.2



**Gambar 4.2**

### Hasil Uji Heterokedastisitas

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

#### 4.1.3. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari

hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Regresi Berganda**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	Motivasi	,465	,134	,248	5,446	,000
	Kepemimpinan	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,691 + 0,465X_1 + 0,266X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepemimpinan

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,691 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 4,691 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja dan kepemimpinan tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 4,691.

2. Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,465 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,465.
3. Nilai koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,266 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,266.

#### **4.1.4. Uji Hipotesis**

##### **4.1.4.1. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan dan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila  $Sig > 0.05$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila  $sig < 0.05$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

- 4) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel 4.11**  
**Uji t**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	Motivasi	,465	,134	,248	5,446	,000
	Kepemimpinan	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,446) > t tabel (2.004). Artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satuan (unit) maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,465 satuan (unit).
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,154) > t tabel (2.004). Artinya jika ditingkatkan variabel kepemimpinan sebesar satuan (unit) maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,266 satuan (unit).

#### 4.1.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

- 1). Merumuskan hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

H1 : ada pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

2). Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  Ditolak

Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  Diterima

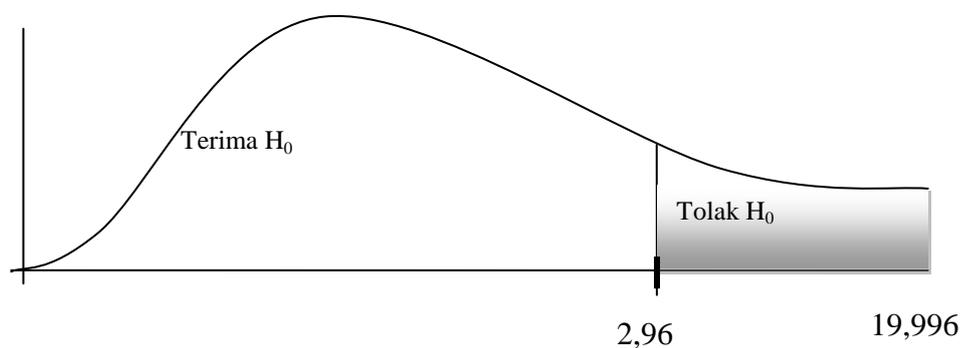
**Tabel 4.12**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,691	3	33,345	19,996	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1370,086	26	16,708		
	Total	1436,776	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai f hitung 19,996 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,98,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya (0,000)  $<$  0,05 pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara serempak adalah signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.



**Gambar 4.13**

**Kurva Uji F**

#### 4.1.4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 <sup>a</sup>	,846	,823	2,08759

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,922, artinya kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 92,2% untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,846 (84,6%) artinya 84,6% variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,823 (82,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 82,3% variasi variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan dapat menjelaskan kepuasan kerja sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## 4.2. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi ada kaitan yang sangat erat dengan kepuasan kerja pegawai, dan beberapa penelitian terdahulu sangat mendukung atas pernyataan tersebut Rambe & Isnaria (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi pada kepuasan kerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian Novialni & Pragiwani (2020) pada PT. Mitra Karunia Indah membuktikan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti adanya keberhasilan pada motivasi yang diberikan antara pemimpin dan karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja karyawan di PT.Mitra Karunia Indah.. Dalam penelitian Dahlan (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai,dengan adanya jenjang karir, lingkungan kerja yang menyenangkan,adanya motivasi akan kepuasan (*reward*), tanggung jawab, pengembangan diri akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian Fachrezi, & Khair, (2020), Sari dkk (2012), Gultom, (2014), Mujiatun (2015), Marjaya, & Pasaribu (2019) meyakini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Saripuddin, & Handayani (2017), Jufrizen (2018), Prayogi & Nursidin (2018), meyakini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saya mengambil jurnal tersebut karena sebagai jurnal pendukung untuk penelitian saya bahwasanya yang membenarkan variable saya yaitu motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyaningrum dkk (2016), Farisi (2018), Amilia, & Purnama (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang individu dalam menyikapi dan memahami segala sesuatu yang asalnya dari diri sendiri atau orang lain dengan mengarahkan umpan balik yang positif kedalam diri itu sendiri atau keluar yang berkaitan dengan orang lain sehingga tercipta keserasian hubungan dalam kehidupan pribadi maupun sosial.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik karyawan memiliki Kepemimpinan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karena Kepemimpinan dapat menunjukkan integritasnya. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi sehingga menghasilkan Kepuasan Kerja yang baik.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian Adam dkk (2021) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendapat tersebut dipertegas oleh Mubarak & Zein (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai artinya, kepemimpinan pada perusahaan jika diterapkan dan dipahami akan berdampak positif terhadap pekerjaan pegawai di perusahaan.

Hasil penelitian Khair (2018), Arianty (2016), J. Jufrizen (2017), Azhar, (2016), Afandi & Bahri, (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Jufrizen (2017), Saripuddin (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Saya mengambil jurnal tersebut karena sebagai jurnal pendukung untuk penelitian saya bahwasanya yang membenarkan variable saya yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja dan kepemimpinan berdasarkan uji F diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05).

dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi dan Kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasanuddin & Kaiser (2020) yang menyimpulkan bahwa: motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, penulis meyakini bahwasannya dampak motivasi serta kepemimpinan terhadap suatu kepuasan kerja sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara diharapkan meningkatkan kepuasan kerja setelah mendapatkan motivasi kerja.
2. Kepemimpinan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara perlu diitngkatkan untuk meningkatkan kepuasan Kerja pegawai, sehingga pegawai memiliki kompetensi.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel diluar penelitian dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

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

1. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja
3. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 57 responden dari keseluruhan pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 235–245. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Connets Plus Di Bandung. *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education*, 1(1), 24–30.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Azhar, M. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rs. Dr. Gl. Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Seminar Nasional Ekonomi IV*, 1–13.
- Azhar, Muhammad Elfi, Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan,Lingkungan Kerja,Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1395>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dahlan. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan,Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros*. 150–155.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.

- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Farisi, S. (2018). Effect Of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. *International Conference on Global Education VI*, 1064–1072.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (H. R. Wardarita (ed.); Cetakan 1). Elmatra (Anggota IKAPI).
- Gorda, I. G. N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Astrabrata Bali Denpasar bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Harahap, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>.
- Hasanuddin, R., & Kaisar. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dwi Mitra Mandiri Solusindo Makassar. *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(1), 47–57.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (A. Indahingwati (ed.)). Scopindo Media Pustaka.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.
- Jufrizen. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Keskap Fisip*, 13(2), 399–408.
- Jufrizen. (2017a). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>.
- Jufrizen. (2017b). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Fakultas Ekonomi UMSU*, 2(1).

- Jufrizen, J. (2017). Jufrizen Jufrizen Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metoodogi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis*. UMSU Press.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Kessi, A. M. P. (2019). *Motivasi, Kompetensi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan* (S. Ahmad, Tobari, & E. Harapan (eds.); Cetakan 1). Deepublish.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT.Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.  
<https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>.
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.31599/jmu.v6i1.493>.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi kerja terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Mustapa, H. Z., & Maryadi. (2018). *Kepemimpinan Pelayan : Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan* (A. G. R. Chakti (ed.)). Celebes Media Perkasa.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 206–211.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Novialni, R., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Mitra Karunia Indah. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 35–42.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rambe, J., & Isnaria. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan Di PT. Maschil Sukses Makmur (New Vision). *Jurnal Manajemen*, 6(1A).
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan ( Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1).  
<https://doi.org/10.36805/manajemen.V2i1.181>.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rusilowati, U., & Ernawati, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(1), 79–85.
- Sari, M., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(12), 2–16.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10).

- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Dosen UMSU*, 3(2).
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–220.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90–103.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); Cetakan 1). CV ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Umam. K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Cetakan 1). Prenadamedia Group ( Divisi Kencana).
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.
- Zainal, V. R., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Edisi Keti). RajaGrafindo Persada.

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**Kuesioner Penelitian**

Responden yang terhormat,

Mohon Kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan study/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi penulis.

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti

**DESKA ARYA YONANDA  
1705160050**

Angket (Kuesioner)

**Identitas Responden :**

1. No. Responden : \_\_\_\_\_
2. Usia : \_\_\_\_\_ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki  Perempuan
4. Masa Kerja : \_\_\_\_\_ Tahun
5. Tingkat Pendidikan : SLTA ,S1 ,S2

**Keterangan**

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

**Petunjuk Pengisian Angket:**

1. Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Sdra/Sdri bukan berdasarkan pendapat umum ataupun pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklish (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri anggap sesuai dengan tanggapan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri sendiri.

**Daftar Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X1)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya harus bekerja keras supaya saya dapat penghargaan dari pemimpin					
2	Jika ada pekerjaan yang sulit saya akan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.					
3	Saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan					
4	Saya akan berupaya meningkatkan kinerja terbaik saya agar atasan memberikan posisi yang lebih tinggi					
5	Saya yakin dalam jangka panjang akan mendapatkan penghargaan dari kantor atas prestasi saya					
6	Saya berusaha agar prestasi saya lebih baik dibanding orang lain					
7	Saya tetap ingin bekerja pada saat kesehatan saya menurun					
8	Saya akan belajar lebih giat/tekun supaya saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan baik					
9	Saya rajin membangun hubungan dengan atasan dan rekan kerja					
10	Jika rekan kerja saya tidak mengerti dengan pekerjaannya, saya bersedia membantunya					

**Daftar Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X2)**

Kepemimpinan		Skala Ukur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik					
2.	pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik					
3	Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas					
4	pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
5	pimpinan anda dapat memotivasi para bawahannya					
6	pimpinan anda selalu menciptakan semangat tim kerja					
7	pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik					
8	pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan					
9	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam menyampaikan pesan ke bawahannya mudah dimengerti					
10	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha berkomunikasi bawahannya untuk mengetahui pekerjaan yang sudah selesai atau belum					
11	Pemimpin selalu memotivasi saya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
12	Pemimpin sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan tersebut					

### Daftar Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Dengan mendapatkan insentif kondisi keuangan anda merasa tercukupi					
2	Penghasilan yang anda terima selama ini sesuai dengan jabatan anda bekerja					
3	Anda merasa apabila anda diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi					
4	Dengan adanya promosi yang diberikan Anda menjadi lebih giat dalam bekerja					
5	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya					
6	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap kantor					
7	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan motivasi yang cukup kepada saya					
8	Rekan kerja saya sangat berpengaruh dalam prestasi saya					
9	Fasilitas yang di sediakan kantor telah sesuai dengan pekerjaan saya					
10	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor.					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	45
5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	40
5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
5	4	3	5	3	5	4	3	4	2	38
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	41
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	30
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	43
5	3	3	5	3	3	4	5	1	5	37
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	39
5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	42
2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	31
3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	2	4	5	2	4	3	2	2	31
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	46
5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	41
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	46
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	35
2	4	4	3	3	4	4	5	5	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48

5	2	1	3	1	2	2	2	1	5	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	5	3	4	4	5	4	4	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	5	4	4	4	4	5	3	5	5	40
4	3	4	4	4	3	3	3	2	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	37
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
3	5	2	3	4	2	3	3	2	2	29
3	4	3	2	4	3	3	3	5	5	35
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	45
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
3	5	4	5	5	4	3	2	4	4	39
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	40
4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	45
3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	39
4	5	3	2	4	2	2	1	2	2	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	3	1	5	3	4	3	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	44
5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	40
3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	44
5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	42

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	3	5	5	5	5	5	2	5	44
3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	4	4	5	1	2	3	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
2	5	3	5	5	3	3	4	3	2	35
5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	42
4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	41
5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	43
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
4	5	3	5	5	3	3	5	2	5	40

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	47
5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	43
5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	30
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54
3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	45
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	56
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	39
4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	2	4	46
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	39
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	44
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	1	2	5	3	3	5	4	4	3	3	43



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	50
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	54
3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	47
3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	50
5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	51
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	54
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
1	1	5	2	3	4	2	4	2	3	4	2	33
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	54
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	47
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	56
5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	41
5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	57
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	47

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	39
1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	14
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
3	4	2	4	2	3	4	3	4	2	31
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	44
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
3	4	4	2	3	3	2	4	5	3	33
5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	44
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	40
4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	43
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	42
4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	43
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	2	5	4	5	5	5	5	1	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	5	4	2	4	3	4	5	36
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	37

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

[DataSet0]

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.265**	-.011	-.031	-.230*	-.046
	Sig. (2-tailed)		.009	.915	.764	.025	.658
	N	95	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	.265**	1	-.062	-.199	.036	.009
	Sig. (2-tailed)	.009		.553	.054	.726	.934
	N	95	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	-.011	-.062	1	.474**	-.069	.331**
	Sig. (2-tailed)	.915	.553		.000	.509	.001
	N	95	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	-.031	-.199	.474**	1	.001	.331**
	Sig. (2-tailed)	.764	.054	.000		.991	.001
	N	95	95	95	95	95	95
X1.5	Pearson Correlation	-.230*	.036	-.069	.001	1	.271**
	Sig. (2-tailed)	.025	.726	.509	.991		.008
	N	95	95	95	95	95	95
X1.6	Pearson Correlation	-.046	.009	.331**	.331**	.271**	1
	Sig. (2-tailed)	.658	.934	.001	.001	.008	
	N	95	95	95	95	95	95
X1.7	Pearson Correlation	-.041	.091	.242*	.352**	.270**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.693	.380	.018	.000	.008	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X1.8	Pearson Correlation	-.188	.040	-.083	-.027	.555**	-.060
	Sig. (2-tailed)	.068	.698	.422	.795	.000	.563
	N	95	95	95	95	95	95
X1.9	Pearson Correlation	.338**	.030	-.037	.067	-.157	-.004
	Sig. (2-tailed)	.001	.775	.721	.519	.128	.970
	N	95	95	95	95	95	95
X1.10	Pearson Correlation	.116	-.116	-.151	-.022	.005	.112
	Sig. (2-tailed)	.261	.262	.144	.836	.960	.278
	N	95	95	95	95	95	95

**Correlations**

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	-.041	-.188	.338**	.116	.339**
	Sig. (2-tailed)	.693	.068	.001	.261	.001
	N	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	.091	.040	.030	-.116	.280**
	Sig. (2-tailed)	.380	.698	.775	.262	.006
	N	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	.242*	-.083	-.037	-.151	.359**
	Sig. (2-tailed)	.018	.422	.721	.144	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	.352**	-.027	.067	-.022	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.795	.519	.836	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.5	Pearson Correlation	.270**	.555**	-.157	.005	.354**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.128	.960	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.6	Pearson Correlation	.446**	-.060	-.004	.112	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.563	.970	.278	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.7	Pearson Correlation	1	.310**	-.057	-.031	.564**
	Sig. (2-tailed)		.002	.581	.762	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.8	Pearson Correlation	.310**	1	-.185	-.093	.229*
	Sig. (2-tailed)	.002		.073	.372	.025
	N	95	95	95	95	95
X1.9	Pearson Correlation	-.057	-.185	1	.509**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.581	.073		.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.10	Pearson Correlation	-.031	-.093	.509**	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.762	.372	.000		.000
	N	95	95	95	95	95

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1	Pearson Correlation	.339**	.280**	.359**	.438**	.354**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95

### Correlations

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1	Pearson Correlation	.564**	.229*	.461**	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95

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

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

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.529**	.522**	.226*	.150	-.041
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.027	.148	.692
	N	95	95	95	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	.529**	1	.544**	.371**	-.172	-.082
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.096	.429
	N	95	95	95	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	.522**	.544**	1	.580**	.001	-.012
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.995	.910
	N	95	95	95	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	.226*	.371**	.580**	1	-.031	-.177
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000		.767	.086
	N	95	95	95	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	.150	-.172	.001	-.031	1	-.073
	Sig. (2-tailed)	.148	.096	.995	.767		.482
	N	95	95	95	95	95	95
X2.6	Pearson Correlation	-.041	-.082	-.012	-.177	-.073	1
	Sig. (2-tailed)	.692	.429	.910	.086	.482	
	N	95	95	95	95	95	95
X2.7	Pearson Correlation	.115	.163	.191	.104	.088	-.091
	Sig. (2-tailed)	.268	.114	.064	.316	.398	.382
	N	95	95	95	95	95	95
X2.8	Pearson Correlation	.005	.124	.230*	.166	.173	-.068
	Sig. (2-tailed)	.959	.230	.025	.108	.093	.513
	N	95	95	95	95	95	95
X2	Pearson Correlation	.568**	.503**	.685**	.479**	.453**	.426
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95

**Correlations**

		X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	.115	.005	.568**
	Sig. (2-tailed)	.268	.959	.000
	N	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	.163	.124	.503**
	Sig. (2-tailed)	.114	.230	.000
	N	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	.191	.230*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.064	.025	.000
	N	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	.104	.166	.479**
	Sig. (2-tailed)	.316	.108	.000
	N	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	.088	.173	.453**
	Sig. (2-tailed)	.398	.093	.000
	N	95	95	95
X2.6	Pearson Correlation	-.091	-.068	.426
	Sig. (2-tailed)	.382	.513	.000
	N	95	95	95
X2.7	Pearson Correlation	1	.569**	.555**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	95	95	95
X2.8	Pearson Correlation	.569**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	95	95	95
X2	Pearson Correlation	.555**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	95	95	95

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.287**	.029	.098	.125	-.164
	Sig. (2-tailed)		.005	.783	.344	.226	.112
	N	95	95	95	95	95	95
Y.2	Pearson Correlation	.287**	1	.457**	.343**	.313**	.280**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.001	.002	.006
	N	95	95	95	95	95	95
Y.3	Pearson Correlation	.029	.457**	1	.564**	.425**	.143
	Sig. (2-tailed)	.783	.000		.000	.000	.168
	N	95	95	95	95	95	95
Y.4	Pearson Correlation	.098	.343**	.564**	1	.436**	.046
	Sig. (2-tailed)	.344	.001	.000		.000	.661
	N	95	95	95	95	95	95
Y.5	Pearson Correlation	.125	.313**	.425**	.436**	1	.009
	Sig. (2-tailed)	.226	.002	.000	.000		.929
	N	95	95	95	95	95	95
Y.6	Pearson Correlation	-.164	.280**	.143	.046	.009	1
	Sig. (2-tailed)	.112	.006	.168	.661	.929	
	N	95	95	95	95	95	95

**Correlations**

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1	Pearson Correlation	-.072	.093	.012	-.022	.223 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.489	.370	.909	.835	.030
	N	95	95	95	95	95
Y.2	Pearson Correlation	.072	.115	.414 <sup>**</sup>	.198	.669 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.489	.267	.000	.055	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.3	Pearson Correlation	-.132	-.091	.587 <sup>**</sup>	.407 <sup>**</sup>	.661 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.203	.382	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.4	Pearson Correlation	.039	.045	.431 <sup>**</sup>	.624 <sup>**</sup>	.689 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.706	.667	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.5	Pearson Correlation	-.025	.089	.129	.299 <sup>**</sup>	.536 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.810	.393	.212	.003	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.6	Pearson Correlation	.254 <sup>*</sup>	.021	.305 <sup>**</sup>	.103	.496 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013	.837	.003	.322	.000
	N	95	95	95	95	95

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.7	Pearson Correlation	-.072	.072	-.132	.039	-.025	.254 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.489	.489	.203	.706	.810	.013
	N	95	95	95	95	95	95
Y.8	Pearson Correlation	.093	.115	-.091	.045	.089	.021
	Sig. (2-tailed)	.370	.267	.382	.667	.393	.837
	N	95	95	95	95	95	95
Y.9	Pearson Correlation	.012	.414 <sup>**</sup>	.587 <sup>**</sup>	.431 <sup>**</sup>	.129	.305 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.909	.000	.000	.000	.212	.003
	N	95	95	95	95	95	95
Y.10	Pearson Correlation	-.022	.198	.407 <sup>**</sup>	.624 <sup>**</sup>	.299 <sup>**</sup>	.103
	Sig. (2-tailed)	.835	.055	.000	.000	.003	.322
	N	95	95	95	95	95	95
Y	Pearson Correlation	.223 <sup>*</sup>	.669 <sup>**</sup>	.661 <sup>**</sup>	.689 <sup>**</sup>	.536 <sup>**</sup>	.496 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95

**Correlations**

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.7	Pearson Correlation	1	.336**	-.237*	-.011	.271**
	Sig. (2-tailed)		.001	.021	.919	.008
	N	95	95	95	95	95
Y.8	Pearson Correlation	.336**	1	-.116	-.140	.232*
	Sig. (2-tailed)	.001		.261	.177	.024
	N	95	95	95	95	95
Y.9	Pearson Correlation	-.237*	-.116	1	.580**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.021	.261		.000	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.10	Pearson Correlation	-.011	-.140	.580**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.919	.177	.000		.000
	N	95	95	95	95	95
Y	Pearson Correlation	.271**	.232*	.626**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.024	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	10

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=(*SDRESID , *ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y  
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.321	3.35884	.335	23.217	2

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	92	.000

- a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523.862	2	261.931	23.217	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1037.927	92	11.282		
	Total	1561.789	94			

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	2.993	5.517		.543	.589	
	X1	.594	.135	.396	4.388	.000	.888
	X2	.412	.120	.310	3.441	.001	.888

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X1	1.127
	X2	1.127

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.521	.11	.11	1.00
	3	.002	37.008	.89	.89	.00

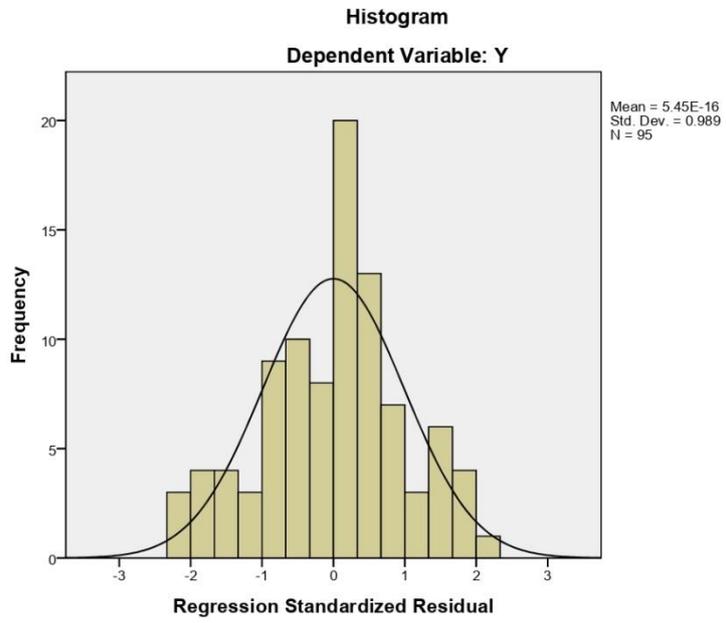
a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.1336	45.5642	39.7895	2.36072	95
Std. Predicted Value	-2.396	2.446	.000	1.000	95
Standard Error of Predicted Value	.350	1.532	.557	.217	95
Adjusted Predicted Value	33.7088	45.6105	39.7991	2.37819	95
Residual	-7.59300	6.89695	.00000	3.32292	95
Std. Residual	-2.261	2.053	.000	.989	95
Stud. Residual	-2.434	2.079	-.001	1.010	95
Deleted Residual	-8.80023	7.06969	-.00958	3.46762	95
Stud. Deleted Residual	-2.502	2.118	-.002	1.019	95
Mahal. Distance	.032	18.572	1.979	2.851	95
Cook's Distance	.000	.314	.015	.041	95
Centered Leverage Value	.000	.198	.021	.030	95

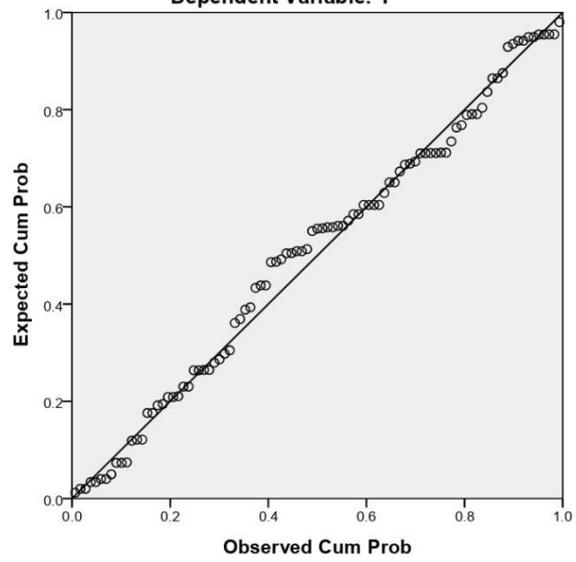
a. Dependent Variable: Y

### Charts



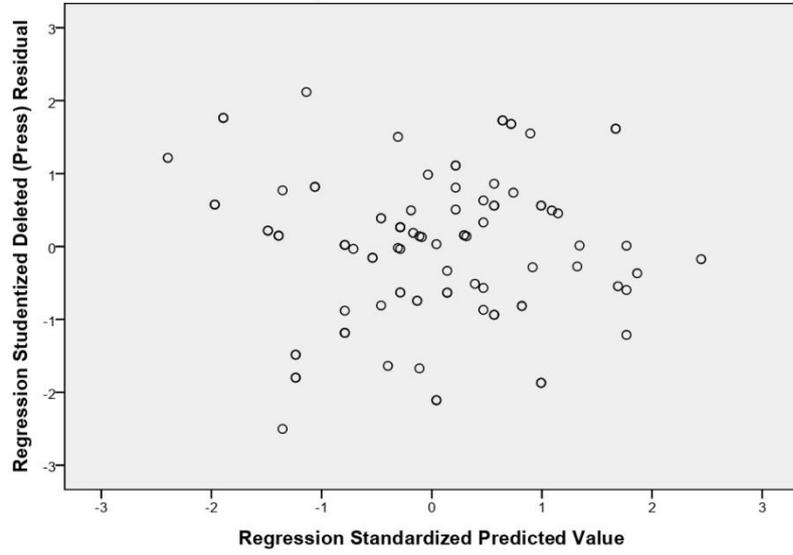
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y





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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1306/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2021

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

Medan, 7/1/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Deska Arya Yonanda  
NPM : 1705160050  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

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

Identifikasi Masalah : Gaya kepemimpinan terhadap karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja  
2. Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan  
3. Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Dprd Kota Medan

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Deska Arya Yonanda)



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

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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1306/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2021

Nama Mahasiswa : Deska Arya Yonanda  
NPM : 1705160050  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2021  
Nama Dosen Pembimbing<sup>1)</sup> : Muhammad Irfan Nasution, SE, MM 

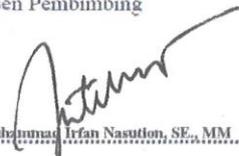
Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup> : Pengaruh Dan Motivasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Di Sekretariat DPRD PROVSU Studi Pada Karyawan Sekretariat DPRD PROVSU

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 9 Februari 2021

Dosen Pembimbing

  
(Muhammad Irfan Nasution, SE., MM.)

Keterangan:

<sup>1)</sup> Diniis oleh Pimpinan Program Studi

<sup>\*\*)</sup> Diniis oleh Dosen Pembimbing

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Deska Arya Yonanda  
Npm : 1705160050  
Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M  
Program studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap  
Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi  
Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Belum Terlihat Fenomena ada permasalahan pada Kepuasan Kerja Pegawai	9 Februari 2021	
Bab 2	Melakukan Kajian 2 pustaka terutama pada penelitian 2 terdahulu, indikator minimal 3 referensi setiap variabel	6 September 2021	
Bab 3	Metode penelitian menggunakan SEM PLS	22 Nov 2021	
Daftar Pustaka	Pakai Aplikasi Mendeley dalam menyusun daftar pustaka	22 Nov 2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Belum terlihat instrument data penelitian	18 Januari 2022	
Persetujuan Seminar Proposal	Disetujui untuk Seminar Proposal	18 Januari 2022	

Medan, Januari 2022

Pembimbing

Diketahui/Disetujui Ketua Prodi

Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M

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



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

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

Nama : Deska Arya Yonanda  
N .P.M. : 1705160050  
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Kapten Muslim Gg. Jawa NO. 54D  
Alamat Rumah : Binjai, 05 Desember 1999  
JudulProposal :Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M*

Medan, Rabu, 16 Februari 2022

TIM SEMINAR

Ketua

  
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

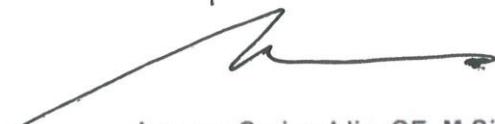
Pembimbing

  
Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M

Sekretaris

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

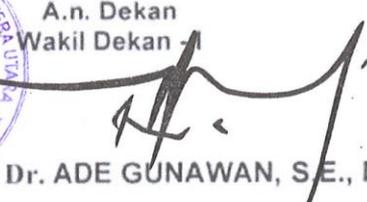
Pembanding

  
Jasman Saripuddin, SE.,M.Si



Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan

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



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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

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

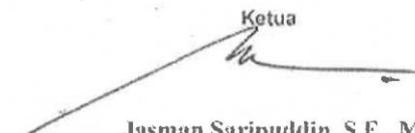
**N a m a** : Deska Arya Yonanda  
**N .P.M.** : 1705160050  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Jalan Kaptan Muslim Gg. Jawa NO. 54D  
**Alamat Rumah** : Binjai, 05 Desember 1999  
**JudulProposal** : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui \*)

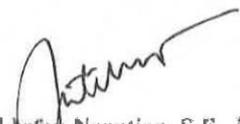
Item	Komentar
Judul	oke
Bab I	Fenomena masalah dipertajam
Bab II	Tambahkan jurnal dosen pembimbing
Bab III	Hipotesis menjawab rumusan masalah
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

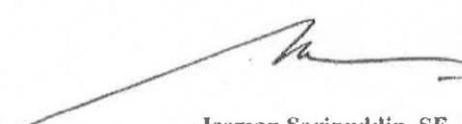
Medan, Rabu, 16 Februari 2022

**TIM SEMINAR**

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

~~Sekretaris~~  
  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.  
Pemanding

  
Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH**

**Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4523043 Fax. (061) 4522270**

**M E D A N**

Email : [Humas.dprdsumut@gmail.com](mailto:Humas.dprdsumut@gmail.com)

**Kode Pos 20112**

Medan, 23 Maret 2021

Nomor : 636 /18/Sekr  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU  
di-

Medan.

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 539/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 24 Maret 2021 Perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini memberikan Izin Kepada :

Nama : Deska Arya Yonanda  
N P M : 1705160050  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai DPRD Prov. Sumut)

Untuk Melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dalam rangka untuk melengkapi data-data dalam penyusunan Skripsi dimaksud, dengan ketentuan mematuhi segala peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

a.n SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA  
KASUBBAG TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN



HJ. TINI  
PENATA TK.I  
NIP. 19640312 198509 2 001