

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG**

SKRIPSI

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



Oleh :

NAMA : SEPTIANA PUTRI
NPM : 1805160208
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 2 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SEPTIANA PUTRI
 N P M : 1805160208
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG

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

(Assoc Prof. JULITA. SE, M.Si.)

Penguji II

(MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M.)

Pembimbing

(Dr. SYAIFUL BAJRI, M.Si.)

Ketua

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

Sekretaris

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



Unggah Terpercaya



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SEPTIANA PUTRI
N.P.M : 1805160208
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. DOMAS
AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Unggul | Cerdas | Terpercaya



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Septiana Putri
NPM : 1805160208
Dosen Pembimbing : Dr. Syaiful Bahri, M.AP
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Domas Angrointi Prima Kuala Tanjung

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Masalah di suby by data absals	1/3-2022	
Bab 2	jumlah di bawah.	1/3-2022	
Bab 3	jumlah di bawah.	8/3-2022	
Bab 4	data ke lile Vol. d x h. ligh.	10/8-2022	
Bab 5	form di bawah.	10/8-2022	
Daftar Pustaka	Man. kele.	18/8-2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace ujir skripsi	20/8-2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.AP



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 : SEPTIANA PUTRI
NPM : 1805160208
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG

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


SEPTIANA PUTRI

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG

SEPTIANA PUTRI

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: putriseptian813@gmail.com

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian seluruh karyawan PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung. Sedangkan sampel yang memenuhi kreteria penarikan sampel penarikan pengamatan yang dilakukan berjumlah 55 orang dengan menggunakan Non Probality Sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket.teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan program software SmartPLS 3.0. Hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung dapat diterima. Pada hipotesis ketiga dan keempat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung dapat diterima. Pada hipotesis kelima kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung dapat diterima. Pada hipotesis keenam dan ketujuh kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung dapat diterima.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE AT PT DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG

SEPTIANA PUTRI

Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Email: putriseptian813@gmail.com

The author's purpose of conducting research is to determine the effect of leadership on job satisfaction, to determine the influence of leadership on employee performance, to determine the effect of the work environment on job satisfaction, to determine the effect of the work environment on employee performance, to determine the effect of job satisfaction on employee performance, to determine the effect of the work environment on employee performance. leadership on employee performance through job satisfaction, to determine the effect of the work environment on employee performance through job satisfaction at PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung. The approach used in this study is an associative approach. The population in the study were all employees of PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung. While the sample that meets the criteria for sampling the withdrawal of observations made is 55 people using Non Probit Sampling. Data collection techniques in this study used a questionnaire technique. Data analysis techniques in this study used Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in the study using the SmartPLS 3.0 software program. The results of testing the first and second hypotheses are known that leadership affects job satisfaction, leadership affects employee performance at PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung acceptable. In the third and fourth hypotheses, the work environment affects job satisfaction, the work environment affects the performance of employees at PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung acceptable. In the fifth hypothesis, job satisfaction affects employee performance at PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung acceptable. In the sixth and seventh hypotheses, job satisfaction mediates the influence of leadership on employee performance, job satisfaction mediates the effect of the work environment on employee performance at PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung acceptable.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance, and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabaratu

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat-nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan ini. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh sidang skripsi guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung.”**

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberikan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu, penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada. Khususnya :

1. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk kedua orang tua tercinta, ayahanda Pono Kandar dan Ibunda Monawati Sinaga, yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, membimbing, serta memberikan dukungan semangat yang selalu diberikan kepada penulis dengan baik secara moril maupun material, serta doa dan motivasi melalui untaian doa-doa yang dijabahnya. Tak lupa kepada saudara kandung penulis, abang saya Fauzi Akbar dan Irfandi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
9. Biro Manajemen dan seluruh dosen Fskultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Kepada teman-teman seperjuangan khususnya Siti Nurhafizah, Winda Tia Ariska, Yessy Maudy dan Tamy Diwana yang telah memberikan semangat

dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan dapat menyusun skripsi dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna, baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk menyempurnakan isi skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat hidayah-nya kepada kita semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2022
Penulis,

SEPTIANA PUTRI
1805160208

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.2.1. Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2. Manfaat dan Tujuan Kinerja	11
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.2.2. Kepemimpinan.....	17
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	17
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	18
2.1.2.3. Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi.....	20
2.1.2.4. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	22
2.1.2.5. Indikator Kepemimpinan.....	24
2.2.3. Lingkungan Kerja	28
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	29
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	30
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja	32
2.2.4. Kepuasan Kerja.....	33
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan kerja	33
2.1.4.2. Manfaat Kepuasan Kerja.....	34
2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	35
2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	37

2.2	Kerangka Konseptual.....	38
2.3	Hipotesis	46
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	47
3.1.	Pendekatan Penelitian	47
3.2.	Definisi Operasional	47
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.3.1.	Tempat Penelitian	49
3.3.2.	Waktu Penelitian.....	50
3.4.	Populasi dan Sampel	50
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5.1.	Kuisisioner (Angket)	52
3.5.2.	Wawancara	52
3.6.	Teknik Analisis Data	52
3.6.1.	Analisis Partial Least Square Dengan Variabel Intervening ..	53
3.6.2.	Mediation Effect	55
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1.	Hasil Penelitian	57
4.1.1.	Deskripsi Hasil Penelitian	57
4.1.2.	Identitas Responden	58
4.1.3.	Analisis Variabel Penelitian	60
4.1.3.1.	Variabel Kepemimpinan	60
4.1.3.2.	Variabel Lingkungan Kerja.....	62
4.1.3.3.	Variabel Kepuasan kerja	64
4.1.3.4.	Variabel Kinerja Karyawan.....	66
4.2.	Analisis Data.....	68
4.2.1.	Analisis Partial Least Square Dengan Variabel Intervening	69
4.2.2.	Mediation Effect.....	74
4.2.3.	Pembahasan	79
4.2.3.1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.2.3.2.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja ...	80
4.2.3.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.2.3.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	82
4.2.3.5.	Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.3.6.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	84
4.2.3.7.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	84

BAB 5 PENUTUP	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	48
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	48
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	49
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 3.6 Skala Likert.....	52
Tabel 4.1 Penilaian Skala Likert	57
Tabel 4.2 Identitas Responden	58
Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Variabel Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan kerja.....	63
Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.7 Composite Reliability.....	69
Tabel 4.8 Discriminant Validity	70
Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square	72
Tabel 4.10 Hasil Uji F-Square	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Path Coefficients	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Indirect Effect.....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Total Effect.....	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	40
Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
Gambar 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
Gambar 2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	43
Gambar 2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	44
Gambar 2.8 Kerangka konseptual	45
Gambar 4.1 Mediasi Efek	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan bertujuan untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi dengan karya bakat dan dorongan yang dimilikinya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja secara maksimal melalui pendidikan yang berkualitas penyediaan fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suwati, 2013).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan mampu bersaing, dapat diakui bahwa organisasi mempunyai kinerja yang berkualitas. Pengaruh lingkungan, kepemimpinan dan kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Selain melalui daya kreativitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berda dilingkungan perusahaan untuk meningkatkan efesiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal (Jufrizen, 2017b).

Selanjutnya kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja ialah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja,

maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis sehingga kinerja dari seorang pegawai akan lebih baik lagi (Suhanta et al., 2022).

Bagi karyawan bekerja yang baik, dengan akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah. Sebaliknya tempat atau lingkungan kerja yang buruk akan mengurangi kepuasan kerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

PT Domas Agroiinti Prima merupakan perusahaan yang ada di kawasan industri Kuala Tanjung Produk yang dihasilkan dari *oleochemical* di PT Domas Agroiinti Prima ialah turunan asam lemak kelapa sawit Dan asam lemak tersebut dapat dihasilkan berbagai produk salah satunya jalty acid yaitu minyak dan lemak yang diproses secara kimia (hidrolisa) untuk memperoleh asam lemaknya, sedangkan glycerine dapat digunakan sebagai pelengkap suatu industri misalnya pada industri farmais, industri pangan dan kosmetik yang dihasilkan melalui proses kimia yaitu evaporasi dan destilasi. *Fatty acid* yang dihasilkan di proses kembali umik menghasilkan produk *fatty alcohol* yang bernilai jual tinggi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada perusahaan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung. Masalah yang peneliti temukan adalah kepemimpinan yang saat ini

dinilai kurang dalam memberikan efek langung kepada karyawannya seperti kurang memberikan perhatian kepada bawahannya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja dalam bekerja. Selain itu, sebagian karyawan yang menilai dari cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pemimpin yang kurang bisa dapat dijadikan panutan bagi bawahannya. Sehingga menyebabkan kurang puasnya karyawan terhadap pimpinan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja terdapat beberapa masalah yaitu kurang nyamannya suasana kerja didalam kantor seperti, tempat penataan dokumen arsipkan diruangan kurang rapi sehingga mempersulit karyawan dalam mencari berkas. Kemudian sering terjadi gangguan/lemahnya sinyal komputer diruangan sehingga mempersulit karyawan dalam mengakses data sehingga kinerja kerja karyawan menurun yang mengakibatkan karyawan tidak berkerja secara maksimal. Padahal dapat dilihat bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya sesuai target. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kemudian permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja yaitu kurangnya kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, karena karyawan merasa kurang puas dengan pencapaiannya seperti, karyawan yang lembur tetapi bonus tidak tepat waktu dan pemberian atau rewerd kepada

karyawannya. Sehingga mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan belum optimal, karena kurangnya rasa kepedulian sesama karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan cenderung tidak memiliki loyalitas kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Domas Agroi Prima Kuala Tanjung”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin yang saat ini dinilai kurang dalam memberikan efek langsung kepada karyawannya seperti kurang memberikan perhatian kepada bawahannya.
2. Beberapa karyawan menilai bahwa metode kepemimpinan tidak sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pemimpin yang kurang bisa dapat dijadikan panutan bagi bawahannya.
3. Kurang nyamannya suasana kerja didalam kantor seperti, tempat penataan dokumen arsip diruangan kurang rapi sehingga mempersulit karyawan dalam mencari berkas yang mengakibatkan karyawan tidak berkerja secara

maksimal.

4. Sering terjadi gangguan/lemahnya sinyal komputer diruangan sehingga mempersulit karyawan dalam mengakses data.
5. Kurangnya kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan seperti, karyawan yang lembur tetapi bonus tidak tepat waktu dan pemberian reward kepada karyawannya.
6. Kepuasan kerja karyawan belum optimal, karena kurangnya rasa kepedulian sesama karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan cenderung tidak memiliki loyalitas kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang ada dalam pembahasan serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar pada saat menganalisa dalam pembahasan, maka peneliti membatasi ruang lingkup objek penelitian yang dilakukan hanya meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung?

1.5. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung.
5. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang penulis dapatkan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- b. Dapat dijadikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktisi

Adapun manfaat paraktisi yang dimaksud antara lain, yaitu :

- a. Bagi peneliti penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama

ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya dilapangan.

- b. Bagi perusahaan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi & Bahri, 2020), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suwati, 2013).

Menurut (Faustyna & Jumani, 2015) kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka

dalam menjalankan operasional perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang disepakati oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adam et al., 2021).

Menurut (Lina, 2014) kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Tingginya kinerja karyawan meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam jangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memilih tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

2.1.1.2. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut (Riniwati, 2016) ada beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.

- 5) Untuk kepentingan penelitian karyawan
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

Menurut (Yulianti, 2015) kegunaan atau manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

Sementara itu, tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sebagai potensinya.

Manurut (Kasmir, 2015) manfaat dan tujuan sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk para pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
- 3) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- 4) Mengidentifikasi apakah kepuasan sudah terpenuhi
- 5) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Menurut Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang

senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut (Mangunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*Knowledge skill*), oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

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

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas Biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) Hubungan Antar Perorangan (*Interpersonal Impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Sikap, yaitu semangat kerja sikap positif dalam melaksanakan tugas

pekerjaan.

- 5) Disiplin waktu dan absensi, yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut (Arda, 2017) ada beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Mutu Kerja.

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadiannya dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas Kerja.

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3. Ketangguhan.

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

4. Sikap.

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

Menurut (Julita & Arianty, 2017) ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya”. Kepemimpinan adalah *“Leadership as the behavior to guide a geoup to achieve common target”*. Yang artinya kepemimpinan itu merupakan perilaku dari seseorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-

aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama (Hartono et al., 2019).

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam majerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya, sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (D. S. Harahap & Hazmanan, 2019).

Menurut (S. Arifin et al., 2019) kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seseorang yang menjadi pemimpin haruslah mempunyai sikap yang beribawa dan tegas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Noor, 2013) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam sisitem nilai masyarakat

- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja
- 6) Pengaruh dari serikat kerja
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan, contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
- 8) Peraturan pemerintah.

Menurut (Setiawan & Muhith, 2013) ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepribadian (*personality*)
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
- 4) Kebutuhan tugas
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi

Menurut (Noor, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang.

- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
- 8) Peraturan pemerintah.

2.1.2.3. Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Menurut (Saebani & Muhith, 2014) peran pemimpin dalam organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peran Antar Pribadi (*Interpersonal Roles*). Peran ini menitikberatkan pada hubungan pribadi yang meliputi:
 - a. Peran Tokoh (*Figurehead*) dalam membangun relasi dengan orang lain yang memiliki kedudukan dalam organisasi. Figur pemimpin ikut menentukan wibawa organisasi ditengan persaingan antar organisasi dan hubungan dengan berbagai kepentingan organisasi.
 - b. Peran Pemimpin (*Leader*), dilakukan dengan cara mengarahkan dan mengkoordinasikan tugas-tugas dari bawahannya. Hal ini mnyangkut tugas *staffing* (merekrut, melatih, memotivasi, melakukan promosi dan pemberhentian kerja).
 - c. Peran Penghubung (*Liaison*) dilakukan dengan cara menjalin hubungan atar pribadi dengan pihak-pihak, baik yang berda dalam organisasi maupun yang berada diluar organisasi. Dengan peran ini dapat dilakukan berbagai informasi yang patut dikaji demi kemajuan organisasi.
2. Peran Informasional (*Infomarmational Roles*). Peran ini menitikberatkan pada penerimaan dan pengkomunikasikan informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan. Peran ini meliputi yaitu:

- a. Pemantau (*Moniot*), manajer secara terus menerus mencari informasi baik dalam organisasi maupun diluar organisasi.
- b. Penyebar (*Disseminator*), yaitu membagikan informasi yang diperoleh dari hasil pemantauannya kepada bawahannya yang dirasakan memerlukan informasi tertentu.
- c. Juru Bicara (*Spokes Person*), yaitu menyampaikan sebagian informasi yang dikumpulkan kepada individu diluar unitnya atau pihak-pihak diluar organisasi.
- d. Pengambilan Keputusan (*Desion Making Roles*). Dalam peran ini pemimpin mangambil keputusan berdasarkan hubungan antarpribadi yang dibangunnya dan informasi yang dipantau sebelumnya.

Sedangkan (Kartono, 2017) fungsi pemimpin dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Mempraksai struktur organisasi.
2. Menjaga adanya koordinasi dan integrasi organisasi, supaya semuanya beropersi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan *institusioanal* atau organisaional dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan penyempunaan dalam organisasi. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan peran dan

fungsinya.

2.1.2.4. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2017) ada beberapa tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Tipe Karismatis

Tipe ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan peribawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang biasa dipercaya.

2. Tipe Paternalistis

Tipe ini merupakan tipe kebabakan dengan sifat-sifat antara lain ialah dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*). Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif dan tidak memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.

3. Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya sok komoliter-militeran. Hanya saja gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika lebih seksama tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

4. Tipe Otokrstis

Tipe ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus

dipatuhi.

5. Tipe *Laissez Faire*

Tipe sang pemimpin praktis tidak memimpin dan memberikan kelompoknya berbuat sendiri setiap orangnya,

6. Tipe Popolistic

Tipe ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.

7. Tipe Administratif atau Esekutif

Tipe kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

8. Tipe Demokratis

Tipe ini menghargai potensi individu yang mau mendengarkan sugesti bawahannya.

Menurut (Hasibuan, 2005) gaya kepemimpinan terdiri dari:

1. Kepemimpinan Otoritor

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan (wewenang) sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran – saran, ide – ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif ialah bila seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif,

menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan delegatif, bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap sehingga bawahan tersebut dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan–kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, dan mengerjakan pekerjaannya sepenuhnya, diserahkan kepada bawahan itu. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

2.1.2.5. Indikator Kepemimpinan

Menuut (Kartono, 2017) menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Hal ini karena diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan. Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab.

6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Menurut (Arianty, 2015) ada tujuh indikator kepemimpinan yaitu, sebagai berikut:

1. Kedudukan sebagai pengawas

Pemimpin yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan jenis ini mempunyai kemampuan untuk mengenakan hukuman atau pemecatan. Dalam kehidupan manusia pada umumnya, orang mempunyai kekuasaan ini selalu dihubungkan dengan penggunaan kekerasan fisik atau bahkan diwujudkan dalam benturan senjata perang.

2. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin yang diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan keahliannya untuk memberikan fasilitas terhadap perilaku kerja orang lain.

3. Kecerdasan

Kecerdasan seorang pemimpin pada jabatan yang dipegang oleh pemimpin secara normal, semakin tinggi posisi seorang pemimpin, maka semakin besar kekuasaan legitimasinya mempunyai kecenderungan memiliki kecerdasan yang tinggi, karena pemimpin tersebut merasakan bahwa ia mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam organisasinya.

4. Ketegasan

Kekuasaan ini bersumber pada sifat-sifat pribadi dari seorang pemimpin yang tinggi kekuasaannya referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan atau pengikutnya, kesenian daya tarik, kekaguman para bawahan dapat memberikan identifikasi tersendiri terhadap pengaruh pimpinannya.

5. Kepercayaan diri

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain, seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa. Dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan hadiah-hadiah tersebut.

6. Inisiatif

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang di nilai sangat berharga oleh pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin maka semua informasi yang datang dari luar organisasi.

7. Hubungan dengan bawahan

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang-orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaannya hubungannya dengan ini cenderung meminta saran dari orang lain, karena mereka

membantu mendapatkan hal-hal yang menyenangkan dan menghilangkan hal-hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan ini.

Menurut (Citra & Fahmi, 2019) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian para kesejahteraan bawahan
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.

Menurut (Arianty, 2016) kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

2. Memberi dukungan

Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

3. Mengutamakan hasil dari pada proses

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat

keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4. Memberi petunjuk

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas/prosedur yang telah ditetapkan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan berkerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebakankan. menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode bekerjanya, serta peraturan kerjanya baik sehingga perseorangan maupun kelompok (Fachrezi & Khair, 2020).

Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada

disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018).

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Martoyo, 2000) adapun tujuan lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
2. Menciptakan semangat kerja yang tinggi
3. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
4. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
5. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktivitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.

Kemudian manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau banyak pengawasan serta semangat perjuangan yang tinggi (Arianty et al., 2016).

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Pandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ventilasi udara yang baik
3. Ruang kerja yang lapang
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut (Saripuddin, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

2. Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya.

3. Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada

semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor.

4. Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

5. Musik

Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6. Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2013) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tempat bekerja

Tempat bekerja adalah suatu ruangan kerja dimana para karyawan biasa mangajarkan pekerjaannya diruangan tersebut dengan nyaman.

2. Kebersihan

Kebersihan ditempat bekerja harus selalu diperhatikan, karena apabila tempat bekerja bersih maka akan menimbulkan kenyamanan dan minat karyawan dalam bekerja.

3. Pencahayaan

Cukupnya sinar yang masuk kedala ruangan kerja dan penerangan yang ada harus sesuai kebutuhan, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Dengan ini diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

4. Ketenangan

Ketenangan adalah hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat keryawan merasa tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang baik akan terjalin antara rekan kerja akan dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi, karena dengan adanya hubungan yang harmonis maka akan terciptanya hubungan

kekeluargaan diantara para karyawan.

Menurut (Yuliya et al., 2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja.

Menurut (Dewi & Frianto, 2013) indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, struktur kerja, beban kerja, kerjasama antar kelompok, perhatian pemimpin, dan kelancaran komunikasi.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Waspodo et al., 2013) “kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya”. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Menurut (Aprinawati et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang

diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individual, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Rasyid & Tanjung, 2020) kepuasan kerja sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut (Jufrizen, 2017a).

2.1.4.2. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2014) untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

- 1) Membuat pekerjaan menyenangkan.

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara instrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat

kesenangan kedalam setiap pekerjaan.

2) Orang dibayar dengan jujur.

Orang yang dipercaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah perjam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan kepuasan kerja cenderung naik.

3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

Semakin banyak orang menemukan bahwa dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling* kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat didefinisikan dan disesuaikan.

4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dalam berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang yang lebih jauh puas dengan pekerjaan yang menantang mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana mereka melakukan sesuatu.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang menantang secara mental.
2. Penghargaan yang sesuai.

3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung

Menurut (Saripuddin, 2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, yaitu:

1. Faktor Psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, peraturan waktu .
4. Faktor Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) adadua faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

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 pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya
- 3) Moral kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

Menurut (Widodo, 2015) menyatakan bahwa ada indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan kerja.
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

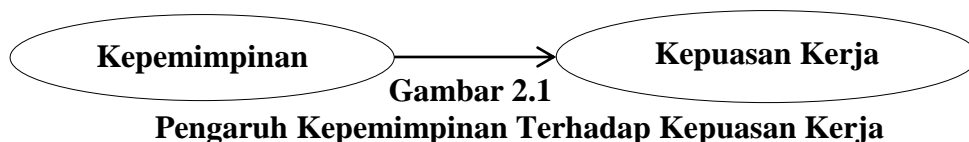
2.2. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual sangatlah penting, guna untuk merumuskan hipotesis dengan mengetahui pertautan atau hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka merupakan penjelasan ilmiah mengenai posisi antar konsep atau konstruk, dimana antar variabel yang dikemukakan dalam kerangka konseptual ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian (Siahaan, 2014) positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Maulana, 2018) penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Suprpta et al., 2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hasil penelitian (Andri et al., 2011), (Fatima et al., 2011), dan (Rehman et al., 2012) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

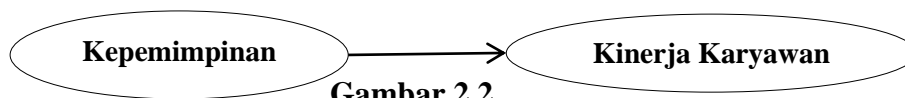


2.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hasibuan, 2018), (Siahaan, 2014), (Agustini, 2018), dan (Maulana, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian (Salamala, 2007), (Nurjanah, 2008), (Ghafoor et al., 2011), (Pradeep dan Prabhu, 2011) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Bahagia et al., 2018) hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (wibowo, 2014). Karena itu, karyawan tidak cukup hanya sekedar diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan dari pimpinan agar apa yang mereka kerjakan berjalan dengan baik. Maka berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa PT. Pegadaian (Perseo) Kanwil I Medan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



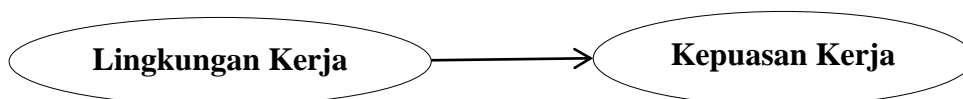
Gambar 2.2

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Rasyid & Tanjung, 2020) lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Hasil penelitian (Nabawi, 2019); (Tamali & Munasip, 2019); (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.3

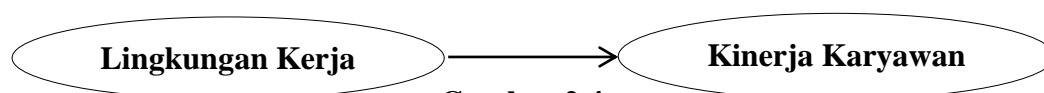
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja pada PT. FIF Group Manado relatif aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Artinya lingkungan kerja pada PT. FIF Group Manado berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data memperlihatkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Pratama dan Wismarein, 2018) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Dengan adanya lingkungan yang nyaman bagi karyawan maka kinerja karyawan akan lebih baik. Maka berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa PT. Pegadaian (Perseo) Kanwil I Medan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bahagia et al., 2018).



Gambar 2.4
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

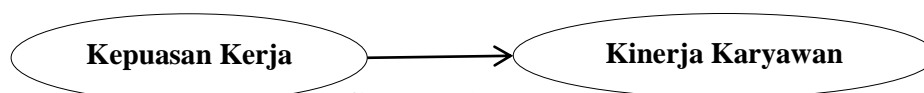
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja mengandung sebuah makna yang sangat penting bagi karyawan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi yang baik akan menimbulkan suatu imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi terhadap karyawan. Apabila suatu imbalan tersebut dipandang adil maka timbullah suatu kepuasan pada karyawan, karena dalam hal ini karyawan merasa adil dan pantas menerima imbalan yang sesuai dan prestasi.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2016); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, M., & Nasution, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terdapat kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Dizgah, 2012), (Ajzen, 2011), dan (Ghafoor et al., 2011) membuktikan terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 2.5
Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

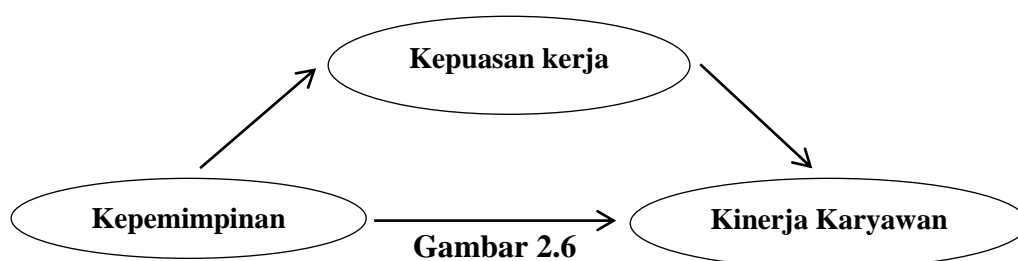
2.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi

Kepuasan Kerja pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung

Menurut (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa variabel Z (kepuasan kerja) tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh variabel X1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dimana nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 (gaya kepemimpinan) terhadap Variabel Y

(kinerja karyawan) (0.093) < nilai koefisien pengaruh langsung variabel X1 (kepemimpinan) terhadap Variabel Y (kinerja karyawan) (0.181).

Berdasarkan hasil penelitian (Purwaningsih et al., 2020), Dengan adanya kepemimpinan yang membuat karyawan menjadi puas dengan pekerjaannya, apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya.



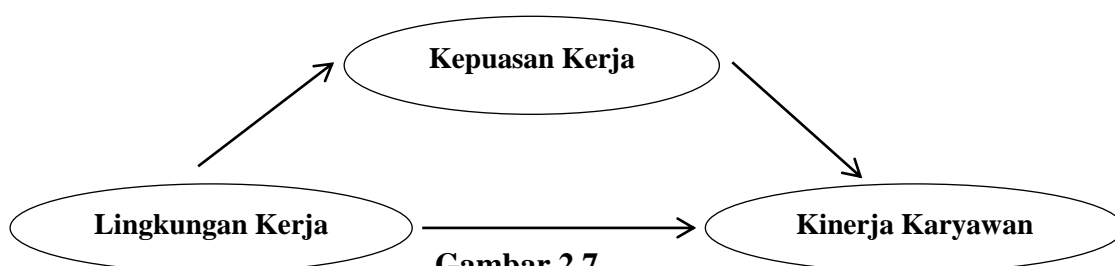
Gambar 2.6
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi Kepuasan Kerja

2.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi

Kepuasan Kerja pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung

(Hakim, 2018) menyatakan kepuasan kerja memediasi parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa setiap ada perubahan lingkungan kerja fisik itu secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan dan berdampak pada kinerja. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya menyatakan kepuasan kerja memediasi parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

(Wisudayanti & Mustika, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai efek tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja, artinya semakin baik lingkungan kerja akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.7
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi Kepuasan Kerja

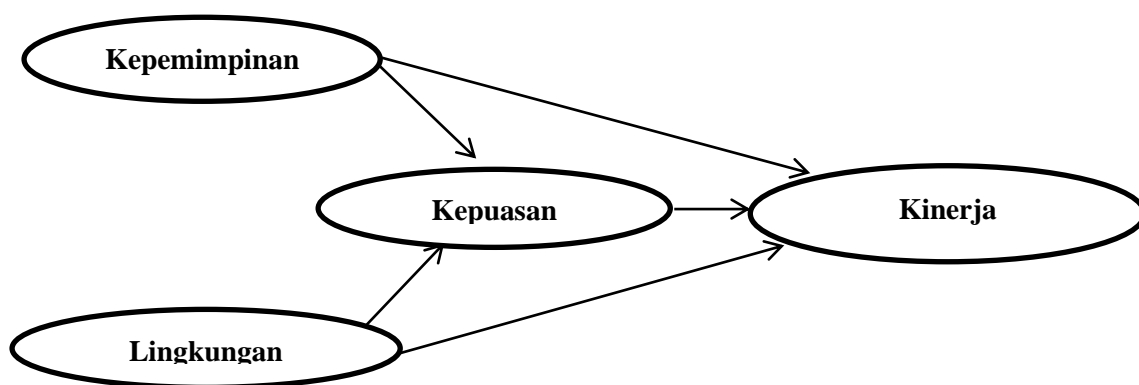
2.2.8. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi dua hal yang penting dalam mendongkrak kemajuan perusahaan sama dengan kepuasan kerja yang mendorong kinerja karyawan agar lebih baik dan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga berdampak pada kenaikan aset perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan didukung dengan kepemimpinan yang berkarakter dan dapat mengayomi karyawan akan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andari, 2016) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (V. A. Harahap & Hidayat, 2016) ;(Hanafi & Yohana, 2017) dengan hasil penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja positif memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BNI Life Insurance divisi employee benefit.



Gambar 2.8 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2016).

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

- 1 : Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Domas Agointi Prima Kuala Tanjung.
- 2: Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Agointi Prima Kuala Tanjung.

3 : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.

4: Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.

5: Ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.

6: Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.

7: Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015), pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pendekatan asosiatif berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain.

Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/sciebtific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur rasional dan sistematis yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018).

3.2. Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2018) “Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut/sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas biaya
5	Hubungan antar perorangan

Sumber: (Bernardin & Russel, 2013)

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun yang menjadi indikator kepemimpinan yaitu:

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan

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

Sumber: (Kartono, 2017)

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sarana petunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan

dalam menciptakan suasana kerja yang inducif dan menyenangkan bagi para karyaawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu:

Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Tempat bekerja
2	Kebersihan
3	Pencahayaan
4	Ketenangan
5	Hubungan kerja

Sumber : (Sutrisno, 2013)

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Adapun yang menjadi indikator kepuasan kerja yaitu:

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Gaji
2	Pekerjaan itu sendiri
3	Rekan kerja
4	Atasan
5	Promosi

Sumber: (Widodo, 2015)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung yang beralamat Jl. Raya Acces Roaad Inalum KM. 15 Tetanjung Desa Lalang Kec. Medang Deras Kab. Batu Bara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dan dilakukan pada April 2022 s/d

Agustus 2022. Dapat dilihat ditabel berikut ini:

Tabel 3.5
Jadwal Penelitian

No	Jenis Penelitian	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal			■	■																
4	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal								■												
6	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																				■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung yang berjumlah 120 orang karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yah dimiliki oleh pupulasi tersebut. Dikarenakan keterbatasan waktu

dan banyaknya karyawan di PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2} = 54,54$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprofitability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insedental Sampling* adalah teknik bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden sebagai teknik. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan responden dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2012). Kuesioner yang memiliki indeks skala likert digunakan dalam penelitian ini.

3.5.1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan kepada pihak PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung diukur dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.6
Penilaian Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2. Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya kuesioner (angket) penelitian diuji kelayakan dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

3.6. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data yang dikumpulkan atau diperboleh maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistik dengan pengujian hipotesis untuk

mengetahui ada atau tidak pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat yang menggunakan variabel intervening. Dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data *Structural Equational Modeling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi. Smart-PLS merupakan metode alternative analisis SEM dengan menggunakan kuadrat terkecil parsial atau *partial last square* (PLS). (Sudaryono, 2015).

Dalam menganalisis data-data tersebut menggunakan aplikasi SEM-PLS, adapun langkah-langkah dan tahapan antara lain:

3.6.1. Analisis *Partial Least Square* Dengan Variabel Intervening

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran/*Measurement* adalah model analisa yang menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indikator, ada 2 perhitungan yaitu (Juliandi, 2018).

a) Composite Reliability

Pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi dengan nilai *Composite Reliability* $> 0,6$ (Juliandi, 2018).

b) Discriminant Validity

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benarbenar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi

memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

2. Analisis Model Pengukuran (Inner Model)

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut : 1) Jika nilai $R^2 Adjustade = 0.75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat). 2) Jika nilai $R^2 Adjustade = 0.50 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang). 3) Jika nilai $R^2 Adjustade = 0.25 \rightarrow$ model adalah lemah (buruk).

2. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai *F-Square* saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut : 1) Jika nilai $F^2 = 0.02 \rightarrow$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. 2) Jika nilai $F^2 = 0.15 \rightarrow$ efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. 3) Jika nilai $F^2 = 0.35 \rightarrow$ efen yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endeogen.

3.6.2. *Mediation Effect* (**Mediasi Efek**)

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis efek mediasi (*mediation effect*) mengandung 3 sub analisis, antara lain: a) *Direct Effect*; b) *Indirect Effect*; c) *Total Effect*.

1. *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kreteria pengukuran *direct effect* adalah (Juliandi, 2018): 1) Jika nilai *P-Value* < 0.05, maka signifikan; 2) Jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan.

2. *Indirect Effect*

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung atau tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/mediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *P-Value* <0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen) dengan kata lain pengaruh tidak langsung.
- b. Jika nilai *P-Value* >0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel tidak memediasi pengaruh suatu variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

3. *Total Effect*

Menurut (Suhanta et al., 2022) *Total Effect* (total efek) merupakan total dari *direct effect* dan *indirect effect*. *Total Effect* merupakan pengaruh tidak langsung dari suatu variabel exogenous perantara menuju ke variabel endogenous kedua/berikutnya. Tujuan analisi *total effect* (pengaruh keseluruhan) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*) : 1) Jika nilai *P-Value* < 0.05, maka signifikan. 2) Jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung. Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung dan yang kembali kepada penulis adalah 55 responden. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Penilaian Skala Likert

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

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kepemimpinan (X1), variabel lingkungan Kerja (X2), variabel Kinerja Kerja (Y), dan variabel Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian untuk setiap responden yang mengisi angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban 5 dan skor

terendah diberikan nilai 1.

Pada penelitian deskriptif kuantitatif kegiatan analisis data meliputi penyajian dan pengolahan data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.

4.1.2. Identitas Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner (angket) online kepada karyawan PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung dan terkumpul sebanyak 55 data responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden, dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1. laki-laki	40	72,7%
	2. Perempuan	15	27,3%
	TOTAL	55	100%
2. Pendidikan	1. SMA/SMK	24	43,6%
	2. Diploma	21	38,2%
	3. Sarjana	10	18,2%
	TOTAL	55	100%

3. Lama Bekerja	1. 1 tahun	7	12,7%
	2. 2 tahun	7	12,7%
	3. 3 tahun	8	14,5%
	4. 4 tahun	12	21,8%
	5. 5 tahun	21	41,2%
	TOTAL	55	100%

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 4.2 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 40 orang dengan persentase sebesar (72,7%) di PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung. Adapun juga perempuan yang bekerja di PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung, namun tidak memominasi karena berjumlah 15 orang dengan pesentsenya hanya sebesar (27,3%). Dimana pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggung jawab banyak dibebankan kepada pegawai laki-laki.

Jenjang pendidikan responden terbanyak berjumlah 24 orang dengan persentase (47,1%) adalah Jenjang Pendidikan Strata 1/S1, menyusul Jenjang Pendidikan Diploma berjumlah 21 orang dengan persentase (38,2%) dan terakhir adalah Pendidikan SMA/SMK berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar (18,2%). Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan yang tinggi akan semakin besar peluang biasa bekerja di PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung demi menunjukkan kualitas bekerja dari PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung.

Lama bekerja dengan mayoritas terbesar adalah >5 Tahun bekerja yang berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar (41,2%). Hal ini sangar wajar karena masih banyak para karyawan yang bekerja di PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung yang belum pensiun. Dilanjut dengan waktu lama bekerja selama 4

Tahun berjumlah 12 orang dengan persentase (21,8%), menyusul dengan waktu lama bekerja selama 3 Tahun berjumlah 8 orang persentase (14,5%), dan diakhiri waktu lama bekerja 1 Tahun hanya berjumlah 7 orang dengan persentase (12,7%).

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner (angket) yang telah penulis sebarakan adalah sebagai berikut:

4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan (X1)

Adapun hasil data yang dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa banyak responden yang menjawab pertanyaan tentang kepemimpinan, dapat dilihat tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tabulasi Jawaban Variabel Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5,88	16	31,37	20	39,22	11	21,57	3	5,88	55	100%
2	1	1,96	9	17,65	18	35,29	22	43,14	2	3,92	55	100%
3	0	0	16	31,37	17	33,33	16	31,37	4	7,84	55	100%
4	2	3,92	12	23,53	18	35,29	14	27,45	8	15,69	55	100%
5	0	0	13	25,49	18	35,29	16	31,37	6	11,76	55	100%
6	3	5,88	8	15,69	18	35,29	19	37,25	6	11,76	55	100%
7	1	1,96	10	19,61	22	43,14	13	25,49	6	11,76	55	100%
8	3	5,88	12	23,53	21	41,18	14	27,45	3	5,88	55	100%
9	4	7,84	9	17,65	21	41,18	14	27,45	5	9,80	55	100%
10	4	7,84	7	13,73	19	37,25	16	31,37	6	11,76	55	100%
11	4	7,84	17	33,33	15	29,41	12	23,53	4	7,84	55	100%
12	5	9,80	13	25,49	18	35,29	4	7,84	12	23,53	55	100%

Sumber : Hasil penelitian diolah (2022)

Dari tabel 4.3 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat, mayoritas responden menjawab

kurang setuju sebanyak 20 orang dengan dengan presentase sebanyak (39,22%).

2. Dari jawaban kedua mengenai atasan saya memiliki kepribadian yang menyenangkan, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang dengan presentase sebanyak (43,14%).
3. Dari jawaban ketiga mengenai atasan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebanyak (33,33%).
4. Dari jawaban keempat mengenai pimpinan merespon masalah dengan cepat pada kesempatan yang tidak terduga, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebanyak (33,33%).
5. Dari jawaban kelima mengenai pimpinan tetap tenang dan memberikan solusi meskipun dalam situasi kritis dan tidak menyenangkan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebanyak (35,29%).
6. Dari jawaban keenam mengenai atasan saya selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik terhadap bawahannya, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebanyak (37,25%).
Belum
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pimpinan mampu memberikan peluang/sarana kebawahan guna meningkatkan prestasi kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan presentase

sebanyak (43,14%).

8. Dari jawaban kedelapan mengenai atasan saya sangat memperhatikan kondisi dan keadaan saat akan memberikan perintah, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebanyak (41,18%).
9. Dari jawaban kesembilan mengenai atasan saya selalu mendorong karyawan agar berprestasi yang lebih bagus dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebanyak (41,18%).
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai atasan saya memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebanyak (37,25%).
11. Dari jawaban kesebelas mengenai pimpinan tugas sat memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebanyak (33,33%).
12. Dari jawaban kesebelas mengenai pimpinan memperlakukan karyawan dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebanyak (25,49%).

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Adapun hasil data yang dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa banyak responden yang menjawab pertanyaan tentang lingkungan kerja, dapat dilihat tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	11,76	11	21,57	18	35,29	16	31,37	1	1,96	55	100%
2	1	1,96	16	31,37	22	43,14	13	25,49	1	1,96	55	100%
3	4	7,84	9	17,65	23	45,10	16	31,37	1	1,96	55	100%
4	5	9,80	9	17,65	16	31,37	19	37,25	4	7,84	55	100%
5	5	9,80	11	21,57	16	31,37	17	33,33	4	7,84	55	100%
6	10	19,61	10	19,61	13	25,49	14	27,45	6	11,76	55	100%
7	6	11,76	9	17,65	21	41,18	11	21,57	6	11,76	55	100%
8	7	13,73	6	11,76	14	27,45	15	29,41	9	17,65	55	100%
9	3	5,88	6	11,76	9	17,65	16	31,37	17	33,33	55	100%
10	1	1,96	1	1,96	7	13,73	24	47,06	18	35,29	55	100%

Sumber : Hasil penelitian diolah (2022)

Dari tabel 4.4 diatas,dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai lingkungan kerja membuat saya bekerja dengan baik dan nyaman, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebanyak (35,29%).
2. Dari jawaban kedua mengenai semua karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan presentase sebanyak (43,14%).
3. Dari jawaban ketiga mengenai hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebanyak (45,10%).
4. Dari jawaban empat mengenai tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebanyak (37,25%).
5. Dari jawaban kelima mengenai penataan cahaya diruangan kerja sudah baik

sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebanyak (33,33%).

6. Dari jawaban keenam mengenai cahaya ditempat kerja, dapat membuat saya bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan presentase sebanyak (27,45%).
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kebersihan ruangan kerja sangat mendukung kondisi semangat karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebanyak (41,18%).
8. Dari jawaban delapan mengenai memiliki tempat kerja yang saling peduli dan mendukung diantara karyawan, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan presentase sebanyak (29,41%).
9. Dari jawaban kesembilan mengenai suara bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang dengan presentase sebanyak (31,37%).
10. Dari jawaban sepuluh mengenai lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan dari suara mesin, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang dengan presentase sebanyak (47,06%).

4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Adapun hasil data yang dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa banyak responden yang menjawab pertanyaan tentang kepuasan kerja, dapat dilihat tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	21,57	31	60,78	6	11,76	4	7,84	3	5,88	55	100%
2	4	7,84	18	35,29	19	37,25	10	19,61	2	3,92	55	100%
3	7	13,73	20	39,22	18	35,29	6	11,76	3	5,88	55	100%
4	6	11,76	18	35,29	17	33,33	9	17,65	3	5,88	55	100%
5	4	7,84	11	21,57	18	35,29	15	29,41	5	9,80	55	100%
6	5	9,80	17	33,33	12	23,53	13	25,49	6	11,75	55	100%
7	3	5,88	19	37,25	14	27,45	11	21,57	8	15,69	55	100%
8	4	7,84	12	23,53	24	47,06	10	19,61	3	5,88	55	100%
9	8	15,69	23	45,10	9	17,65	12	23,53	2	3,92	55	100%
10	16	31,37	24	47,06	4	7,84	9	17,65	2	3,92	55	100%

Sumber : Hasil penelitian diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai memiliki tanggung jawab besar atas pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase sebanyak (60,78%).
2. Dari jawaban kedua mengenai promosi jabatan yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebanyak (37,25%).
3. Dari jawaban ketiga mengenai saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase sebanyak (39,22%).
4. Dari jawaban keempat mengenai atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebanyak (35,29%).

5. Dari jawaban kelima mengenai atasan saya memperlakukan bawahannya secara adil, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebanyak (35,29%).
6. Dari jawaban keenam mengenai saya memiliki rekan kerja yang ramah-ramah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebanyak (33,33%).
7. Dari jawaban ketujuh mengenai saya menerima gaji sesuai dengan beban dan tanggung jawab saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebanyak (37,25%).
8. Dari jawaban delapan mengenai gaji pokok yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan presentase sebanyak (47,06%).
9. Dari jawaban sembilan mengenai sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebanyak (45,10%).
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saya merasakan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase sebanyak (47,06%).

4.1.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Adapun hasil data yang dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa banyak responden yang menjawab pertanyaan tentang kinerja karyawan, dapat dilihat tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	29,41	30	58,82	5	9,80	4	7,84	1	1,96	55	100%
2	19	37,25	25	49,02	7	13,73	4	7,84	0	0	55	100%
3	16	31,37	26	50,95	9	17,65	3	5,88	1	1,96	55	100%
4	19	37,25	25	49,02	8	15,69	2	3,92	1	1,96	55	100%
5	16	31,37	24	47,06	10	19,61	4	7,84	0	0	55	100%
6	15	29,41	27	52,94	8	15,84	4	7,84	0	0	55	100%
7	13	25,49	32	62,75	8	15,84	2	3,92	0	0	55	100%
8	14	27,45	11	21,57	20	39,22	6	11,76	1	1,96	55	100%
9	16	31,38	28	54,90	5	9,80	3	5,88	2	3,92	55	100%
10	16	31,38	24	47,06	5	9,80	5	9,80	4	7,84	55	100%

Sumber: Hasil pengolahan diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda-nunda, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase sebanyak (58,82%).
2. Dari jawaban kedua mengenai saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebanyak (49,02%).
3. Dari jawaban ketiga mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase sebanyak (50,59%).
4. Dari jawaban keempat mengenai saya selalu berusaha mencapai target kerja yang sudah diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebanyak (49,02%).
5. Dari jawaban kelima mengenai biaya yang dikeluarkan perusahaan sudah

- sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase sebanyak (47,06%).
6. Dari jawaban keenam mengenai pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentase sebanyak (52,94%).
 7. Dari jawaban ketujuh mengenai saya senang apabila menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase sebanyak (62,67%).
 8. Dari jawaban kedelapan mengenai saya tidak memiliki masalah kepada semua karyawan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan presentase sebanyak (39,22%).
 9. Dari jawaban kesembilan mengenai saya selalu menjalin hubungan baik kepada semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase sebanyak (54,90%).
 10. Dari jawaban kesepuluh mengenai setiap biaya pengeluaran perusahaan harus dicatat dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase sebanyak (47,06%).

4.2. Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan menggunakan *Structural Equational Modeling* (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS 3.0. berikut ini model dan langkah menganalisis data untuk penelitian ini. Pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan variabel intervening. Adapun langkah-langkah analisis

data untuk model jika menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis *Partial Least Square* Dengan Variabel Intervening

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran/*Measurement* adalah model analisa yang menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indikator, ada 2 perhitungan yaitu (Juliandi, 2018).

a) *Composite Reliability*

Pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi dengan nilai *Composite Reliability* $> 0,6$ (Juliandi, 2018).

Tabel 4.7
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan (X1)	0.755
Lingkungan Kerja (X2)	0.763
Kinerja Karyawan (Y)	0.959
Kepuasan Kerja (Z)	0.798

Sumber: Hasil data pengolahan SEM-PLS 2022

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.7 pengujian *Composite Reliability* adalah:

1. Variabel X1 (Kepemimpinan) adalah reliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel X1 sebesar $0.755 > 0,6$ (konstruk handal).
2. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) adalah reliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel X2 sebesar $0.763 > 0,6$ (konstruk handal).
3. Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah reliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel X1 sebesar $0.959 > 0,6$ (konstruk handal).

4. Variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah reliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel Z sebesar $0.798 > 0,6$ (konstruk handal).

b) Discriminant Validity

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.8
Discriminant Validity

	Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Kepemimpinan (X1)	0.467			
Lingkungan kerja (X2)	0.675	0.512		
Kinerja karyawan (Y)	0.856	0.733	0.838	
Kepuasan Kerja (Z)	0.832	0.828	0.892	0.545

Sumber: Hasil data pengolahan SEM-PLS 2022

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.7 pengujian *Discriminant Validity* adalah:

1. Variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) $0.675 < 0,90$, artinya validitas deskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) $0.856 < 0,90$, artinya validitas deskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

3. Variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai *Heretroit-Monitrait Ratio* (HTMT) $0.832 < 0,90$, artinya validitas deskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *Heretroit-Monitrait Ratio* (HTMT) $0.733 < 0,90$, artinya validitas deskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai *Heretroit-Monitrait Ratio* (HTMT) $0.828 < 0,90$, artinya validitas deskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *Heretroit-Monitrait Ratio* (HTMT) $0.892 < 0,90$, artinya validitas deskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

2. Analisis Model Pengukuran (Inner Model)

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut : 1) Jika nilai $R^2 Adjustade = 0.75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat). 2)

Jika nilai $R^2 Adjustade = 0.50 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang). 3) Jika nilai $R^2 Adjustade = 0.25 \rightarrow$ model adalah lemah (buruk).

Data hasil pengujian *R-Square* dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjustade</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.837	0.828
Kepuasan Kerja (Z)	0.823	0.816

Sumber: Hasil data pengolahan SEM-PLS 2022

Berdasarkan data dari atas dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan *R-Square* adalah sebagai berikut:

1. *R-Square Adjustade* model jalur I = 0.828, artinya kemampuan X1 (Kepemimpinan) dan variabel X2 (Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 82.8%, dengan demikian model tergolong substansial (Kuat).
2. *R-Square Adjustade* model jalur II = 0.816, artinya kemampuan X1 (Kepemimpinan), variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan variabel Z (Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 81.6%, dengan demikian model tergolong substansial (Kuat).

2. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai *F-Square* saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel

yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut : 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ → efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut Data hasil pengujian *F-Square* dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji *F-Square*

	Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan(Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Kepemimpinan (X1)			0.256	0.778
Lingkungan Kerja (X2)			0.000	0.735
Kinerja Karyawan(Y)				
Kepuasan Kerja (Z)			0.372	

Sumber: Hasil data pengolahan SEM-PLS 2022

Berdasarkan dari data diatas diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan *F-Square* adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai $F^2 = 0.256$ maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai $F^2 = 0.778$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

memiliki nilai $F^2 = 0.000$ maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

4. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai $F^2 = 0.735$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

5. Variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai $F^2 = 0.372$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2. *Mediation Effect* (Mediasi Efek)

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis efek mediasi (*mediation effect*) mengandung 3 sub analisis, antara lain: a) *Direct Effect*; b) *Indirect Effect*; c) *Total Effect*.

1) *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kreteria pengukuran *direct effect* adalah (Juliandi, 2018): 1) Jika nilai *P-Value* < 0.05, maka signifikan; 2) Jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan.

Berikut data hasil pengujian *Direct Effect* dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji *Part Coeficients*

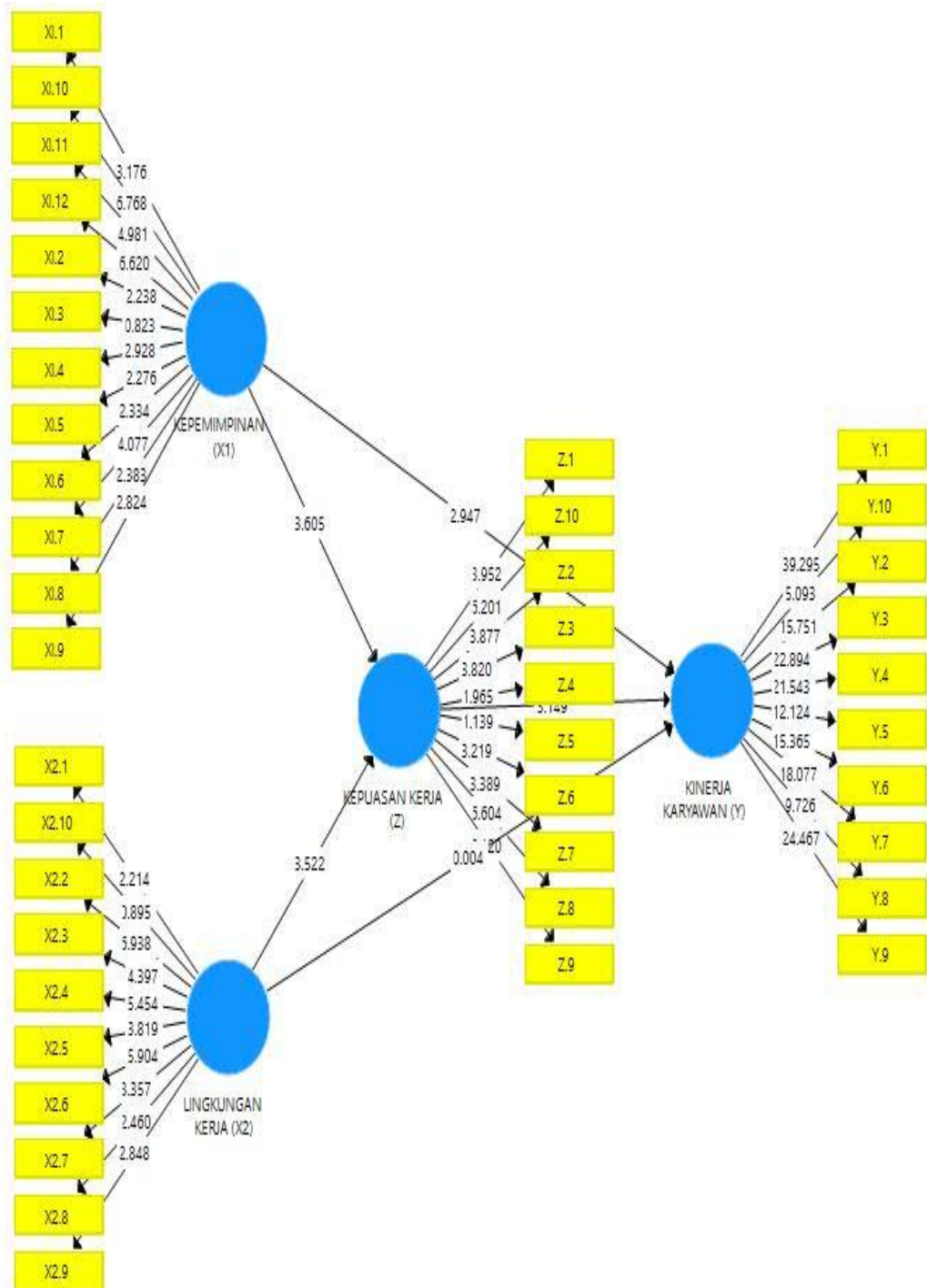
	Original Sampel	<i>P-Value</i>
Kepemimpinan (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	0.369	0.004

Kepemimpinan (X1) – Kepuasan kerja (Z)	0.503	0.000
Lingkungan kerja (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	0.001	0.997
Lingkungan kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Z)	0.489	0.000
Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Kaeyawan (Y)	0.585	0.001

Sumber: Hasil data pengolahan SEM-PLS 2022

Berdasarkan dari data diatas diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan *Direct Effect* adalah sebagai berikut:

1. X1 terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.369 dan *P-Value* = 0.004 (<0,05), artinya pengaruh X1 (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif dan signifikan.
2. X1 terhadap Z : Koefisien Jalur = 0.503 dan *P-Value* = 0.000 (<0,05), artinya pengaruh X1 (Kepemimpinan) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah positif dan signifikan.
3. X2 terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.001 dan *P-Value* = 0.997 (<0,05), artinya pengaruh X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif dan tidak signifikan
4. X2 terhadap Z : Koefisien Jalur = 0.489 dan *P-Value* = 0.000 (<0,05), artinya pengaruh X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah positif dan signifikan.
5. Z terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.585 dan *P-Value* = 0.001 (<0,05), artinya pengaruh Z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.1
Efek Mediasi

2) *Indirect Effect*

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis langsung atau tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/mediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung *indirect effect* adalah:

- a) Jika nilai *P-Value* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Kepuasan Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan), dengan kata lain pengaruh tidak langsung.
- b) Jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/Kepuasan Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Berikut data hasil pengujian *indirect effect* dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sampel	P-Value
Kepemimpinan (X1) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.295	0.015
Lingkungan kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.264	0.021

Sumber: Hasil data pengolahan SEM-PLS 2022

Dari tabel 4.12 *indirect effect* diatas dapat disampaikan:

1. Variabel X1 yaitu Kepemimpinan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan melalui variabel Z yaitu Kepuasan kerja memperoleh *P-Value* sebesar $0.025 < 0,05$ maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Variabel X1 yaitu Lingkungan Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan melalui variabel Z yaitu Kepuasan kerja memperoleh *P-Value* sebesar $0.021 < 0,05$ maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung.

3) *Total Effect*

Menurut (Suhanta et al., 2022) *Total Effect* (total efek) merupakan total dari direct effect dan indirect effect. *Total Effect* merupakan pengaruh tidak langsung dari suatu variabel exogenous perantara menuju ke variabel endogenous kedua/berikutnya. Tujuan analisi *total effect* (pengaruh keseluruhan) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*) : 1) Jika nilai *P-Value* < 0.05 , maka signifikan. 2) Jika nilai *P-Value* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Berikut data hasil pengujian *Total effect* dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Total effect

	Original Sampel	P-Value
Kepemimpinan (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	0.662	0.000
Kepemimpinan (X1) – Kepuasan Kerja (Z)	0.503	0.000
Lingkungan Kerja (X2) – Kinerja Karyawan (Y)	0.286	0.034
Lingkungan kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Z)	0.489	0.000
Kepuasan kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.582	0.001

Sumber: Hasil data pengolahan SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari nilai *Total Effect* pada tabel 4.13 adalah sebagai berikut:

1. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X1 (Kepemimpinan) dan Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0.000.
2. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X1 (Kepemimpinan) dan Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0.000.
3. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0.034.
4. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0.000.
5. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel Z (Kepuasan Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0.001.

4.3. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan

nilai koefisien jalur = 0.662 dan *P-Value* $0.000 < 0,05$. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah searah, jika nilai variabel X1 (Kepemimpinan) meningkat maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) juga ikut meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja cukup berarti dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik belum tentu akan menjadi sebuah dorongan untuk karyawan melakukan pekerjaannya dengan secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja yang telah mereka kerjakan.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana keterkaitan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018); (Suprpta et al., 2015); (Gede & Piartini, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalur = 0.526 dan *P-Value* = $0.000 < 0,05$. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah searah, jika nilai variabel X1 (Kepemimpinan) meningkat maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) juga ikut meningkat. Nilai yang signifikan

mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja cukup berarti dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik belum tentu akan menjadi sebuah dorongan untuk karyawan melakukan pekerjaannya dengan secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja yang telah mereka kerjakan.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana keterkaitan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (D. S. Harahap & Hazmanan, 2019); (Febryan Christanto, 2017); (Sari et al., 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalur = 0.665 dan *P-Value* $0.000 < 0,05$. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah searah, jika nilai variabel X1 (Kepemimpinan) meningkat maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) juga ikut meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja cukup berarti dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik belum tentu akan menjadi sebuah dorongan untuk karyawan melakukan

pekerjaannya dengan secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja yang telah mereka kerjakan.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana keterkaitan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia et al., 2018); (Pratama & Wismar'ain, 2018); (Andari, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalur = 0.489 dan *P-Value* $0.000 < 0,05$. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah searah, jika nilai variabel X1 (Kepemimpinan) meningkat maka nilai variabel Z (Kepuasan Kerja) juga ikut meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja cukup berarti dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik belum tentu akan menjadi sebuah dorongan untuk karyawan melakukan pekerjaannya dengan secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja yang telah mereka kerjakan.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana keterkaitan antara

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andriany, 2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Dan ada juga penelitian lain yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Dengan begitu penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

4.4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalur = 0.585 dan *P-Value* $0.001 < 0,05$. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah searah, jika nilai variabel Z (Kepuasan Kerja) meningkat maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) juga ikut meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja cukup berarti dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini sebabkan responden atau karyawan PT Domas Agrounti Prima Kuala Tanjung terlihat bahwa kepuasan kerja yang dominan berasal dari dalam diri karyawan sedangkan kinerja karyawan lebih didominasi faktor dari orang lain atau lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana keterkaitan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arda, 2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia

Cabang Putri Hijau Medan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Nabawi, 2019); (M. Arifin, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini mendukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020).

4.4.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan. Dengan nilai pengaruh tidak langsung $X1-Z-Y$ adalah sebesar 0.294, dengan $P-Values$ $0.015 < 0,05$. Ini bermakna bahwa variabel Kepuasan Kerja berperan dalam memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih et al., 2020); (Fathoni et al., 2021) (Surajiyo et al., 2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja.

4.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja karyawan yang di mediasi Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan. Dengan nilai pengaruh tidak langsung $X1-Z-Y$ adalah sebesar 0.294, dengan *P-Values* $0.015 < 0,05$. Ini bermakna bahwa variabel Kepuasan Kerja berperan dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih et al., 2020); (Surajiyo et al., 2020) (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian dan pengolahan telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung. Dengan responde pada penelitian ini adalah berjumlah 55 orang karyawan, maka didapat beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung.
5. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Domas Agroiinti

Prima Kuala Tanjung

6. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh peran Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada PT Domas Agroi Prima Kuala Tanjung.
7. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh peran Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada PT Domas Agroi Prima Kuala Tanjung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak pimpinan memperhatikan seluruh keadaan karyawannya, memperdulikan kesejahteraan karyawan dan memberikan apa yang karyawan butuhkan.
2. Penulis menyarankan sebaiknya pimpinan yang ada di perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dalam bentuk simpati dan peduli terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan sebaiknya memiliki gaya kepemimpinan yang disukai oleh karyawan agar terjalin hubungan kedekatan antar pemimpin dengan bawahan tanpa pandang melihat status jabatan.
3. Penulis menyarankan kepada karyawan petugas kearsipan seharusnya lebih telit dan rapi agar dokumen arsip yang disimpan mudah untuk

ditemukan, agar menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik.

4. Disarankan pada pemimpin PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung untuk memperbaiki sinyal/jaringan dikomputer agar karyawan mudah dan cepat dalam menyelesaikan mengakses data.
5. Penulis meyarankan sebaiknya cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan.
6. Penulis menyarankan semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang ada diperusahaan, dengan itu perusahaan harus mempertahankan tingkat kepuasan kerja supaya kinerja karyawan juga semakin meningkat.

5.3. Keterbatasan Peneliti

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis masih menemukan beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian salah satunya adalah kesulitan dalam mengolah data yang masih belum baik dan sempurna penulis merekomendasikan agar penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dalam mengolah data sehingga akan memperoleh hasil yang sempurna.
2. Tidak semua calon responden bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, disebabkan kesibukan dan keterbatasan waktu yang dimilikinya serta perasaan takut dari responden bahwa jawaban yang diberikan akan berpengaruh terhadap dirinya.
3. Dengan jumlah sampel atau responden yang hanya 55 karyawan, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, M., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Andari, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 16–26.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Aprinawati, A., Agustini, F., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 10–23.
<https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.6844>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 22–29.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055–1065.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13152>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Febryan Christanto. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Bpkad Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–8.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, D. S., & Hazmanan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 236–246.
- Hartono, S. B., Indrawati, M., & Hidayat, H. (2019). Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Tuban Ditinjau dari Kompetensi, Keterampilan dan Kepemimpinan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 536–547. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017b). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Based Partial Least Square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17. <https://doi.org/10.5281/zenodo2538017>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Ekonomi*, 195–205.

- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Mangunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung: Cetakan Kesebelas.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BEFE Yogyakarta.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Zenafa Publishing.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Purwaningsih, R. R., Wahyudi, A., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Pada Karyawan Pt Timbul Jaya Motor Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 106–117.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saebani, B. A., & Muhith, A. (2014). *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, L., Sampurno, S., & Wahyono, D. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 33–38. <https://doi.org/10.22146/jmpf.254>
- Sariyuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–20.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412.
- Suprpta, M., Sintaasih, desak K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(4), 430–442.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan Selatan II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(3), 416–428.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>
- Wisudayanti, A., & Mustika, I. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tabanan). *Jurnal Of Applied Management Studies*, 2(2), 146–162.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf
- Yuliyana, A., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.

Lampiran-Lampiran

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Septiana Putri
Tempat/Tgl Lahir : Desa Lalang, 25 September 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun Tasak Lama, Desa Lalang
Kec. Medang Deras, Kab. Batu Bara
Anak ke : Ketiga (3)
No. Telephone : 081269905228
Email : Putriseptian813@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Pono Kandar
Ibu : Mona wati Sinaga
Alamat : Dusun Tasak Lama, Desa Lalang
Kec. Medang Deras, Kab. Batu Bara

Nama Saudara Kandung

Abang : Fauzi Akbar dan Irfandi
Adik : -

Pendidikan

1. Sekolah Dasar: SD Negeri 018481 Lalang (2006-2012)
2. Sekolah Menengah Keatas: SMP Negeri 2 Medang Deras (2012-2015)
3. Sekolah Menengah Keatas: SMA SWASTA MITRA INAUM (2015-2018)
4. Perguruan Tinggi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018-2022)

Medan, Agustus 2022

Hormat saya

Septiana Putri

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan, 21 Juni 2022

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan PT. Domas Agroiinti Prima
Kuala Tanjung
Di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya adalah mahasiswi Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung dibawah bimbingan Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP.

Saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Namun demikian jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya

Septiana Putri
NPM: 1805160208

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Septiana Putri (1805160208) Mahasiswi FEB UMSU memohon ketersediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari table daftar pertanyaan dengan member **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

No	Keterangan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 Tahun 3 Tahun

4 Tahun > 5 Tahun

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/i ditempat kerja.

DAFTAR PERYATAAN

KEPEMIMPINAN						
No	PERYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Mengambil keputusan						
1	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat.					
2	Pimpinan memberikan peluang/sarana kepada bawahan guna meningkatkan prestasi kerja.					
Memotivasi						
3	Atasan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik.					
4	Atasan saya selalu mendorong karyawan agar berprestasi yang lebih bagus dalam bekerja.					
Komunikasi						
5	Atasan saya selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik terhadap bawahan.					
6	Atasan saya memiliki kepribadian yang menyenangkan.					
Mengendalikan bawahan						
7	Atasan saya memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan.					
8	Pimpinan tegas saat memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan.					
Tanggung jawab						
9	Atasan saya sangat memperhatikan kondisi dan keadaan saat akan memberikan perintah.					
10	Pimpinan memperlakukan karyawan dengan tanggung jawab.					
Mengendalikan emosional						
11	Pimpinan merespon masalah dengan cepat pada kesempatan yang tidak terduga.					
12	Pimpinan tetap tenang dan memberikan solusi meskipun dalam situasi kritis dan tidak menyenangkan.					

LINGKUNGAN KERJA						
No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Tempat bekerja						
1	Lingkungan kerja membuat saya bekerja dengan baik dan nyaman.					
2	Memiliki tempat kerja yang saling peduli dan mendukung diantara karyawan.					
Kebersihan						
3	Semua karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja.					
4	Kebersihan ruangan kerja sangat mendukung kondisi semangat karyawan dalam bekerja.					
Pencahayaan						
5	Penataan cahaya diruangan kerja sudah baik sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja.					
6	Cahaya ditempat kerja, dapat membuat saya bekerja dengan baik.					
Ketenangan						
7	Suara bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.					
8	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan dari suara mesin.					
Hubungan kerja						
9	Hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung.					
10	Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.					

KINERJA KARYAWAN						
No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri.					
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.					
Kuantitas kerja						
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang sudah diberikan.					
4	Perkerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan pimpinan.					
Ketepatan waktu						
5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda-nunda.					
6	Saya senang apabila menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dengan hasil yang memuaskan.					
Efektivitas biaya						
7	Biaya yang dikeluarkan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					
8	Setiap biaya pengeluaran perusahaan harus dicatat dengan baik dan benar.					
Hubungan antar karyawan						
9	Saya selalu menjalin hubungan baik kepada semua karyawan.					
10	Saya tidak memiliki masalah kepada semua karyawan.					

KEPUASAN KERJA						
No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Gaji pokok yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban dan tanggung jawab saya dalam bekerja.					
Sifat Pekerjaan						
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4	Memiliki tanggung jawab besar atas pekerjaan yang saya lakukan.					
Rekan Kerja						
5	Saya memiliki rekan kerja yang ramah-ramah.					
6	Saya merasakan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
Atasan						
7	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.					
8	Atasan saya memperlakukan bawahannya secara adil.					
Promosi						
9	Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
10	Sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan.					

HASIL DATA KUESIONER RESPONDEN

KEPEMIMPINAN (X1)

Respon den	JAWABAN RESPONDEN KEPEMIMPINAN												Total	
	Ke	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11		XI.12
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	33
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	32
5	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	33
6	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	35
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	33
8	3	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	36
9	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	3	4	4	4	5	2	3	2	3	3	3	3	40
11	3	4	3	4	3	2	3	3	5	2	3	3	3	38
12	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	41
13	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	38
14	3	4	3	2	3	3	4	5	3	5	3	3	3	41
15	4	2	5	5	3	4	4	2	3	4	2	5	5	43
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	38
17	4	2	2	4	2	3	3	5	2	3	4	3	3	37
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
20	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
22	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
23	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	32
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	1	1	34
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
31	3	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	34

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	2	5	5	2	5	5	5	4	4	4	41
39	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	40
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	39
45	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
47	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
48	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	34
49	2	4	2	2	5	5	5	5	5	4	39
50	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34
51	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	32
52	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	38
53	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	36
54	2	2	5	5	5	5	2	2	2	4	34
55	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	41

KEPUASAN KERJA (Z)

Respon	JAWABAN RESPONDEN KEPUASAN KERJA										Total
Den	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	
Ke	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Total
1	5	3	5	4	3	3	5	2	4	5	39
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	30
5	3	3	3	2	3	3	3	2	5	3	30
6	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	35
7	4	3	4	4	3	2	1	1	1	4	27
8	4	3	2	5	3	3	4	3	3	4	34
9	4	2	4	4	3	2	1	2	4	4	30
10	4	5	4	2	3	4	4	5	4	5	40
11	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	35
12	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	40
13	5	4	3	5	2	3	3	2	4	5	36
14	5	4	5	4	2	5	3	3	5	5	41
15	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46
16	4	3	4	3	4	2	4	5	5	5	39
17	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
18	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	32
19	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
20	4	4	5	4	2	4	3	3	2	4	35
21	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	34
22	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
23	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	35
24	4	3	4	2	3	4	3	3	3	5	34
25	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	34
26	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	34
27	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30
28	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	29
29	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	35
30	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	42
31	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	35
32	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
33	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	35
34	5	3	2	4	2	4	4	3	4	3	34
35	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	34

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	2	3	3	3	5	4	2	3	4	34
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
39	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
40	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	26
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	2	4	2	2	1	2	2	1	3	3	22
45	3	2	5	3	3	2	3	3	3	5	32
46	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	24
47	2	2	2	5	5	4	5	4	3	3	35
48	5	3	2	4	2	2	2	2	2	5	29
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
50	3	3	4	5	1	1	3	2	1	1	24
51	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	31
52	4	4	4	2	4	4	2	2	1	1	28
53	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	27
55	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30

KINERJA KARYAWAN (Y)

Respon	JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN										Total
Den	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Ke	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	5	5	5	5	4	3	5	2	3	5	42
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	2	4	4	4	2	4	1	4	1	30
5	4	4	3	3	4	4	4	2	5	3	36
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	42
9	4	5	5	5	3	4	3	2	4	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	3	5	5	3	4	2	4	5	41
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
17	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
18	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
25	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	38
33	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
34	5	5	5	4	2	4	4	3	4	5	41

35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	1	2	1	2	5	5	5	5	4	4	34
41	2	4	2	3	2	2	3	5	5	5	33
42	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	39
43	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	42
50	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
51	2	3	3	5	5	5	4	1	1	1	30
52	4	4	3	5	3	4	3	3	2	2	33
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	5	4	5	5	3	5	2	5	2	41

Tabulasi Jawaban Variabel Kepemimpinan (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5,88%	16	31,37%	20	39,22%	11	21,57%	3	5,88%	55	100%
2	1	1,96%	9	17,65%	18	35,29%	22	43,14%	2	3,92%	55	100%
3	0	0,00%	16	31,37%	17	33,33%	16	31,37%	4	7,84%	55	100%
4	2	3,92%	12	23,53%	18	35,29%	14	27,45%	8	15,69%	55	100%
5	0	0,00%	13	25,49%	18	35,29%	16	31,37%	6	11,76%	55	100%
6	3	5,88%	8	15,69%	18	35,29%	19	37,25%	6	11,76%	55	100%
7	1	1,96%	10	19,61%	22	43,14%	13	25,49%	6	11,76%	55	100%
8	3	5,88%	12	23,53%	21	41,18%	14	27,45%	3	5,88%	55	100%
9	4	7,84%	9	17,65%	21	41,18%	14	27,45%	5	9,80%	55	100%
10	4	7,84%	7	13,73%	19	37,25%	16	31,37%	6	11,76%	55	100%
11	4	7,84%	17	33,33%	15	29,41%	12	23,53%	4	7,84%	55	100%
12	5	9,80%	13	25,49%	18	35,29%	4	7,84%	12	23,53%	55	100%

Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan Keraj (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	11,76%	11	21,57%	18	35,29%	16	31,37%	1	1,96%	55	100%
2	1	1,96%	16	31,37%	22	43,14%	13	25,49%	1	1,96%	55	100%
3	4	7,84%	9	17,65%	23	45,10%	16	31,37%	1	1,96%	55	100%
4	5	9,80%	9	17,65%	16	31,37%	19	37,25%	4	7,84%	55	100%
5	5	9,80%	11	21,57%	16	31,37%	17	33,33%	4	7,84%	55	100%
6	10	19,61%	10	19,61%	13	25,49%	14	27,45%	6	11,76%	55	100%
7	6	11,76%	9	17,65%	21	41,18%	11	21,57%	6	11,76%	55	100%
8	7	13,73%	6	11,76%	14	27,45%	15	29,41%	9	17,65%	55	100%
9	3	5,88%	6	11,76%	9	17,65%	16	31,37%	17	33,33%	55	100%
10	1	1,96%	1	1,96%	7	13,73%	24	47,06%	18	35,29%	55	100%

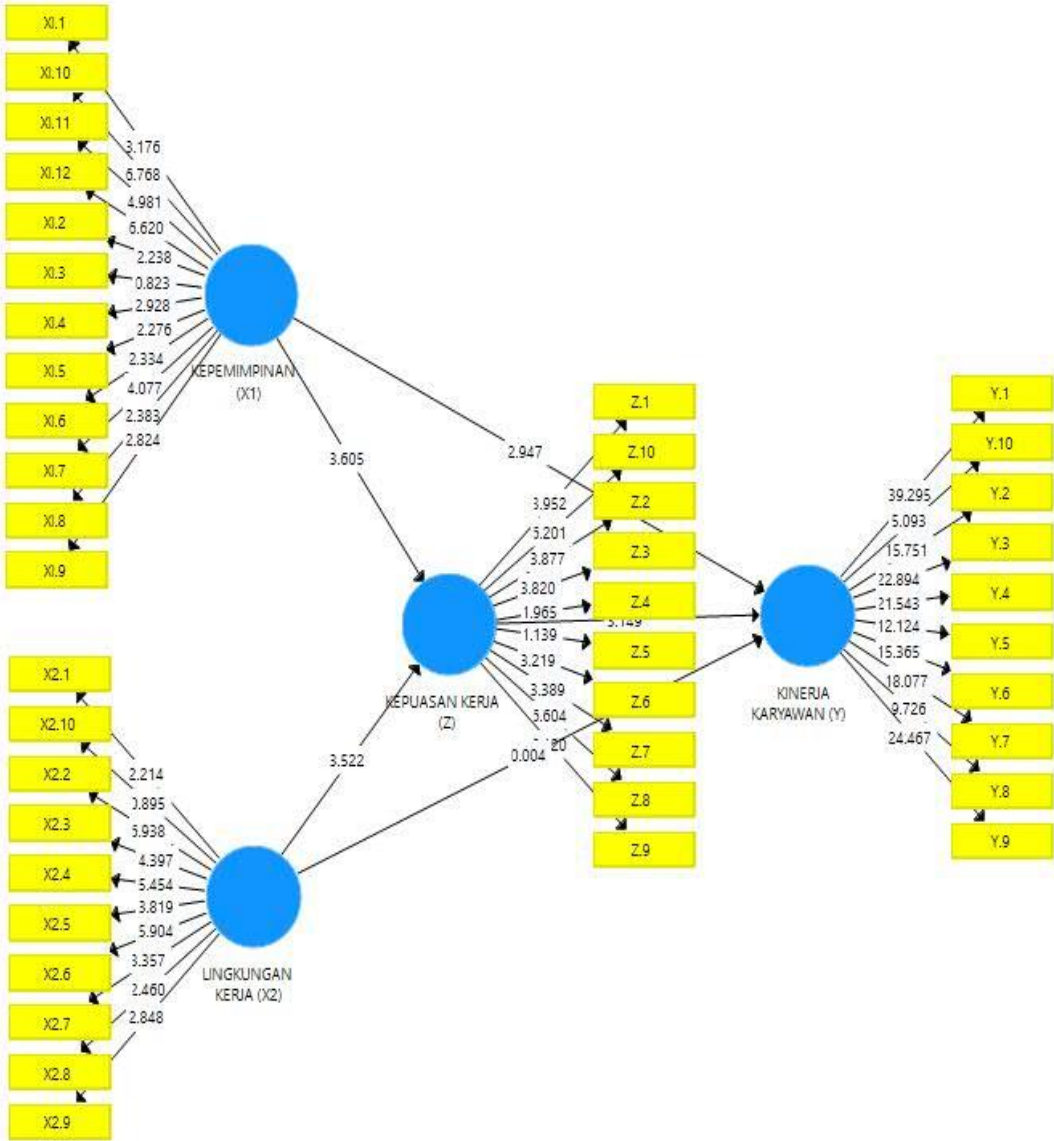
Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	21,57%	31	60,78%	6	11,76%	4	7,84%	3	5,88%	55	100%
2	4	7,84%	18	35,29%	19	37,25%	10	19,61%	2	3,92%	55	100%
3	7	13,73%	20	39,22%	18	35,29%	6	11,76%	3	5,88%	55	100%
4	6	11,76%	18	35,29%	17	33,33%	9	17,65%	3	5,88%	55	100%
5	4	7,84%	11	21,57%	18	35,29%	15	29,41%	5	9,80%	55	100%
6	5	9,80%	17	33,33%	12	23,53%	13	25,49%	6	11,75%	55	100%
7	3	5,88%	19	37,25%	14	27,45%	11	21,57%	8	15,69%	55	100%
8	4	7,84%	12	23,53%	24	47,06%	10	19,61%	3	5,88%	55	100%
9	8	15,69%	23	45,10%	9	17,65%	12	23,53%	2	3,92%	55	100%
10	16	31,37%	24	47,06%	4	7,84%	9	17,65%	2	3,92%	55	100%

Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	29,41%	30	58,82%	5	9,80%	4	7,84%	1	1,96%	55	100%
2	19	37,25%	25	49,02%	7	13,73%	4	7,84%	0	0,00%	55	100%
3	16	31,37%	26	50,95%	9	17,65%	3	5,88%	1	1,96%	55	100%
4	19	37,25%	25	49,02%	8	15,69%	2	3,92%	1	1,96%	55	100%
5	16	31,37%	24	47,06%	10	19,61%	4	7,84%	0	0,00%	55	100%
6	15	29,41%	27	52,94%	8	15,84%	4	7,84%	0	0,00%	55	100%
7	13	25,49%	32	62,75%	8	15,84%	2	3,92%	0	0,00%	55	100%
8	14	27,45%	11	21,57%	20	39,22%	6	11,76%	1	1,96%	55	100%
9	16	31,38%	28	54,90%	5	9,80%	3	5,88%	2	3,92%	55	100%
10	16	31,38%	24	47,06%	5	9,80%	5	9,80%	4	7,84%	55	100%

Mediasi Effect



Construct Reliability and Validity

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (A...	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...			
X1	0.654	0.687	0.755	0.218			
X2	0.653	0.692	0.763	0.262			
Y	0.951	0.957	0.959	0.703			
Z	0.721	0.758	0.798	0.297			

Discriminant validity

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-Monotr...	Rasio Heterotrait-Monotr...	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	X1	X2	Y	Z		
X1	0.467					
X2	0.675	0.512				
Y	0.856	0.733	0.838			
Z	0.832	0.828	0.892	0.545		

R- Square

R Square		
Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Sq...
Y	0.837	0.828
Z	0.823	0.816

F – Square

f Square				
Matriks	X1	X2	Y	Z
X1			0.256	0.778
X2			0.000	0.735
Y				
Z			0.372	

Path Coefficients

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
X1 -> Y	0.369	0.364	0.127	2.913	0.004
X1 -> Z	0.503	0.526	0.141	3.555	0.000
X2 -> Y	0.001	0.022	0.139	0.004	0.997
X2 -> Z	0.489	0.456	0.137	3.557	0.000
Z -> Y	0.585	0.567	0.182	3.211	0.001

Specific Indirect Effect

Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
X1 -> Z -> Y	0.301	0.300	0.116	2.598	0.010
X2 -> Z -> Y	0.288	0.269	0.127	2.278	0.023

Total Effect

Pengaruh Total

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values		
X1 -> Y	0.662	0.658	0.128	5.179	0.000		
X1 -> Z	0.503	0.526	0.141	3.555	0.000		
X2 -> Y	0.286	0.286	0.134	2.131	0.034		
X2 -> Z	0.489	0.456	0.137	3.557	0.000		
Z -> Y	0.585	0.567	0.182	3.211	0.001		



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2277/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/2/2022

Medan, 23/2/2022

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

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Septiana Putri
NPM : 1805160208
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan
2. Kurangnya Pemahaman Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Domas Agroiinti Prima

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

Hormat Saya
Pemohon

(Septiana Putri)



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: 2277/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/2/2022

Nama Mahasiswa : Septiana Putri
NPM : 1805160208
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 23/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Syaiful Bahri, M.AP *25/2/2022*

Judul Disetujui**)

*Dengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja
Terdapat Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai variabel Intervening Pada PT. Domas Agrointi
Prima Kuala Tanjung*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *4 Maret 2022*

Dosen Pembimbing

[Signature]
(Dr. Syaiful Bahri, M.AP)

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditai oleh Dosen Pembimbing

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



UMSU
Jnggul | Cerdas | Terpercaya
Ua maw'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 810 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **05 April 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Septiana Putri**
N P M : **1805160208**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Domas Agrointi Prima Kuala Tanjung**

Dosen Pembimbing : **Dr.Syaiful Bahri, M.AP.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **05 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 04 Ramadhan 1443 H
05 April 2022 M



Dekan

II. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Bertanggung





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

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

Nomor : 810 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 04 Ramadhan 1443 H
05 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Domias Agroiinti Prima
Jln.Raya Acces Road Inalum Km.15 Desa Lalang
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Septiana Putri
Npm : 1805160208
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Domias Agroiinti Prima Kuala Tanjung

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Bertanggung





Nomor : 195/DAP-OLEO/IV/2020
Lampiran : --
Hal : Balasan Permohonan Riset

Kuala Tanjung, 19 April 2022

Kepada Yth :
**Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara**
Program Studi Manajemen
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Berkenaan dengan surat Bapak Nomor: 810/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 perihal permohonan riset di Perusahaan kami, untuk itu Perusahaan kami memberikan izin kepada mahasiswa Bapak yang bernama ;

No	Nama Siswa	NPM	Jurusan
1	Septiana Putri	1805160208	Manajemen

untuk melaksanakan riset di **PT. Domas Agrointi Prima** dengan tetap memenuhi segala ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


PT. DOMAS AGROINTI PRIMA
Sunarvo
HR Manager

PT DOMAS AGROINTI PRIMA

Jl. Ancer Road Indragiri Km. 15, Kuala Tanjung, Desa Lalang, Kec. Melang Deras, Kabupaten Batu Bara 21157 Sumatera Utara, Indonesia. Telp. +62 827-428329
PT Bakrie Renewable Chemicals (Holding Company)
Kompleks Kencana Epicentrum Bulatan Tower 18th Floor, Jl. H.H. Rasuna Said, Jakarta 12968, Indonesia. Telp. +62 21-29041076, +62 21-29841714



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

*Pada hari ini Kamis, 19 Mei 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang diiringi dengan:*


Nama : Septiana Putri
N.P.M. : 1805160208
Tempat / Tgl.Lahir : Desa Lalang, 25 September 20004
Alamat Rumah : Jalan Gunung Martimbang No. 3 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada
PT. Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung

Disetujui / tidak disetujui *)

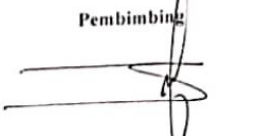
Item	Komentar
Judul
Bab I	Perbaiki Rumusan Masalah
Bab II	Perbaiki kerangka konseptual dan Hipotesis
Bab III	Analisis Data, Rumus menentukan Sampel, SLOVIN
Lainnya	Perbaiki Mendesk
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 19 Mei 2022

TIM SEMINAR


Ketua

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

Pembimbing


Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Sekretaris

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


Muslih, SE., M.Si.



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 19 Mei 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Septiana Putri
N .P.M. : 1805160208
Tempat / Tgl.Lahir : Desa Lalang, 25 September 2000
Alamat Rumah : Jalan Gunung Martimbang No. 3 Medan
JudulProposal :Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Domas Agrointi Prima Kuala Tanjung

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dr. Syaiful Bahri, M.AP**

Medan, Kamis, 19 Mei 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris

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

Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembanding

Muslih, SE., M.Si.

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

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



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

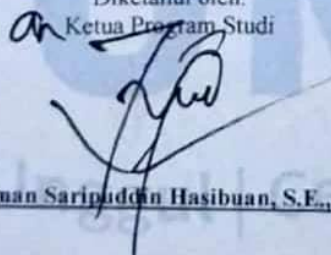


BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Septiana Putri
NPM : 1805160208
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Syaiful Bahri M.AP
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Domas Agroiint Prima Kuala Tanjung

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	forum seminar di pertgri di dalam sju etc	4/3/2022	[Signature]
Bab 2	Buku tahun terbaru jurnal penelitian sju jurnal terbaru tahun sju	1/3/2022	[Signature]
Bab 3		8/3/2022	[Signature]
Daftar Pustaka	revisi laporan Handale	10/3/2022	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Quis dan kuis	10/4/2022	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	ace ujn seminar proposal	12/4/2022	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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

Medan, April 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Dr. Syaiful Bahri M.AP)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

Nomor : 2218/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. :-
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 04 Muharram 1444 H
02 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Domias Agroiinti Prima
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Septiana Putri**
N P M : **1805160208**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Domias Agroiinti Prima Kuala Tanjung**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal





Nomor : 354/DAP-OLEO/VIII/2022
Lampiran : --
Hal : Keterangan Menyelesaikan Riset

Kuala Tanjung, 02 Agustus 2022

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Program Studi Manajemen
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Berkenaan dengan surat Bapak Nomor: 2218/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 perihal Menyelesaikan Riset dengan ini diberitahukan bahwa, Mahasiswa tersebut di bawah ini :

No	Nama Siswa	NPM	Jurusan
1	Septiana Putri	1805160208	Manajemen


Telah diizinkan dan telah menyelesaikan risetnya di **PT. Domas Agroiinti Prima** pada tanggal 30 Juni 2022 dengan judul skripsi:

"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung"

Demikian Kami sampaikan untuk dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Hormat kami,

PT. DOMAS AGROIINTI PRIMA


Sunaryo
HR Manager

PT DOMAS AGROIINTI PRIMA

Jl. Access Road Inalun Km. 15, Kuala Tanjung, Desa Lalang, Kec. Medang Deras, Kabupaten Batu Bara 21257 Sumatera Utara, Indonesia. Telp. +62 622-620329
PT Bakrie Renewable Chemicals (Holding Company):
Kompleks Rasuna Epicentrum Bakrie Tower 18* Floor, Jl. H.R. Rasuna Said, Jakarta 12960, Indonesia. Telp. +62 21-29941676, +62 21-29941714

