

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : PANDU WIDILAKSONO NUGROHO
NPM : 1605160304
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 12 Oktober 2022, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : PANDU WIDILAKSONO NUGROHO
 N P M : 1605160304
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
 MODERATING PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN
 PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA

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

FIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(DODY SALDEN CHANDRA, SE., MM)

(RADIMAN, SE., M.Si)

PEMBIMBING

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

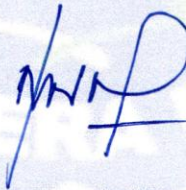
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : PANDU WIDILAKSONO NUGROHO
N.P.M : 1605160304
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Pandu Widilaksono Nugroho
NPM : 1605160304
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-perbaiki daftar isi, cover, daftar gambar		
Bab 2	-perbaiki landasan teori semua variabel -perbaiki rumusan masalah -perbaiki batasan masalah		
Bab 3	-perbaiki semua variabel -menyesuaikan angket dengan indikator		
Bab 4	-menambah kesimpulan data hasil jawaban responden -perbaiki outer model		
Bab 5	-perbaiki kesimpulan -perbaiki saran		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	see maju sidang	24/1/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Januari 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)



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

Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3 Medan, Telp (061) 6624-567 Kode Pos 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PANDU WIDILAKSONO NUGROHO
Npm : 1605160304
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara** ” adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Medan, Oktober 2022

yang menyatakan



PANDU WIDILAKSONO NUGROHO

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA

PANDU WIDILAKSONO NUGROHO

Program: Studi Manajemen

Email: panduwidilaksono@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 93 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Analisis Jalur Path. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SmartPLS 3 For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.599 dan P-Values $0.000 < 0.05$, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.587 dan P-Values $0.000 (<0.05)$, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.220 dan P-Values $0.017 < 0.05$). Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi merupakan variabel moderating dengan hasil yang diperoleh adalah 0.129 dengan P-Values $0.030 < 0.05$ (signifikan).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MODERATING VARIABLE AT THE CULTURE AND TOURISM OFFICE OF NORTH SUMATRA PROVINCE

PANDU WIDILAKSONO NUGROHO

Program: Management Studies
Email: panduwidilaksono@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee performance with motivation as a moderating variable at the North Sumatra province's culture and tourism department, either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were employees of the culture and tourism department of North Sumatra province. The sample in this study using saturated sampling amounted to 93 employers. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses Validity and Reliability Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Path Analysis. Data processing in this study using the SmartPLS 3 For Windows software program. The results of this study indicate that the leadership variable has a positive and significant effect on performance with the results obtained path coefficient = 0.599 and P-Values 0.000 <0.05, the leadership variable has a positive and significant effect on motivation with the results obtained path coefficient = 0.587 and P-Values 0.000 (<0.05), the motivation variable has a positive and significant effect on performance with the results obtained path coefficient = 0.220 and P-Values 0.017 <0.05). The results of the study prove that motivation is a moderating variable with the results obtained are 0.129 with P-Values 0.030 <0.05 (significant).

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu' alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur hamba ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayat dan karunia-Nya yang telah memberikan hamba kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera”**. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan kebenaran.

Proposal ini disusun sebagai syarat untuk bisa melanjutkan sidang meja hijau yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program Strata-1 (S1) jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Berkat sebuah perjuangan dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta support dan doa dari berbagai pihak, akhirnya proposal ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan. pada kesempatan yang baik ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Minto Nugroho dan Ibunda Lolyna Oktriana yang telah mendoakan saya tiada henti-hentinya disetiap waktu, berharap saya menjadi anak yang shaleh, anak kebanggaan dalam keluarga dan menanamkan ilmu-ilmu

berharga yang tidak saya dapatkan dalam dunia pendidikan serta member support kepada saya baik moril maupun materil selama saya mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, MSi. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bantuan, bimbingan serta arahan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal ini.
9. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi Manajemen UMSU yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai dasar penulis untuk menyusun skripsi ini.
10. Seluruh pegawai di Fakultas Ekonomi UMSU atas segala bantuan selama proses pembuatan skripsi sampai selesai.

11. Sahabat-sahabat yang selalu memberi semangat dan yang telah banyak membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balsan dari Allah SWT.

Amin ya Rabbal'alam.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2022

Penulis

Pandu Widilaksono Nugroho

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.....	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.6.2. Manfaat Praktis	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Kinerja.....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai	14
2.1.2. Kepemimpinan.....	16
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	19
2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan	20
2.1.3. Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi	23
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	25

2.1.3.4. Indikator Motivasi.....	26
2.2. Kerangka Konseptual.....	28
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi.....	29
2.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.2.4. Motivasi Sebagai Moderating Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.3. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Defenisi Oprasional.....	32
3.2.1. Variabel Bebas Kepemimpinan (X).....	33
3.2.2. Variabel Moderating Motivasi (Z).....	33
3.2.3. Variabel Terikat Kinerja (Y)	33
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	34
3.3.1.Tempat	34
3.3.2. Waktu	34
3.4. Populasi dan Sampel	34
3.4.1. Populasi.....	34
3.4.2. Sampel.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6. Analisis Model Pengukuran	36
3.6.1. Uji Validitas	37
3.6.2. Uji Reliabilitas	38
3.7. Analisis Model Struktural	38
3.7.1. <i>R-square</i>	38
3.7.2. <i>F-Square</i>	39
3.7.3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Hasil Penelitian	42
4.1.1. Deskripsi Responden	42
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.1.2.1. Variabel Kepemimpinan (X1).....	44
4.1.2.2. Variabel Motivasi (Z).....	50
4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y).....	54

4.1.3. Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis</i> (<i>Outer Model</i>).....	56
4.1.3.1. Uji Validitas	57
4.1.3.2. Uji Reliabilitas	60
4.1.4. Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis</i> (<i>Inner</i> <i>Model</i>).....	60
4.1.4.1. <i>R-square</i>	61
4.1.4.2. <i>F-Square</i>	61
4.1.4.3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	63
4.2. Pembahasan.....	67
4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	67
4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi.....	68
4.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	69
4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi.....	70
BAB 5 PENUTUP	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	72
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	73

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kepemimpinan (X).....	33
Tabel 3.2. Indikator Motivasi (Z).....	33
Tabel 3.3. Indikator Kinerja (Y)	34
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)	45
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi (Z).....	51
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	54
Tabel 4.7 <i>Outer Loading</i>	57
Tabel 4.8 <i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	59
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.10 <i>R-square</i>	61
Tabel 4.11 <i>F-square</i>	62
Tabel 4.12 Pengaruh Langsung (<i>Direct Effects</i>)	64
Tabel 4.13 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	66
Tabel 4.14 Total Efek.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	29
Gambar 2.1. Kepemimpinan terhadap Motivasi	29
Gambar 2.2. Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1 Analisis Jalur(<i>Path Analysis</i>)	39
Gambar 4.1. Efek Mediasi	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peranan sumber daya manusia dalam suatu institusi. Peran penting bagi setiap institusi yakni mampu memperoleh pencapaian baik atau buruknya suatu institusi dalam melakukan kegiatan sehari-hari dengan tugas pokok yang ada pada masing-masing usaha tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi institusi dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan institusi, kinerja pegawai diperlukan dalam hal mendukung kehidupan institusi masa yang akan datang.

Untuk mencapai suatu tujuan, suatu institusi memerlukan sumber daya manusia yang handal dan mampu menunjukkan kinerja yang berkualitas. Oleh sebab itu, pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia akan mendukung pencapaian kinerjanya, sehingga suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Tirtayasa &

Ainanur, 2018). Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan oleh organisasi terhadap suatu pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Sementara itu kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari berbagai macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu institusi. Kedudukan pemimpin dalam institusi mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan institusi. Perlu disadari bahwa pemimpin institusi bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Jufrizen, 2017).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik), (Bismala dkk, 2018). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi

seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah, sebagaimana ditetapkan dalam peraturan Gubernur Sumatera Utara nomor 41 tahun 2007 tentang rincian tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas di bidang pembinaan seni budaya, sejarah, kepurbakalaan, pemasaran pariwisata, obyek wisata dan usaha pariwisata serta tugas pembantuan. <http://disbudpar.sumutprov.go.id/profil/>.

Visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yaitu terwujudnya Sumatera Utara Menjadi Daerah Tujuan Wisata yang Berbudaya dan Berdaya Saing. Makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah bahwa dalam lima tahun ke depan diharapkan pembangunan kebudayaan dan pariwisata di Sumatera Utara menjamin keberlangsungan ekonomi, kehidupan sosial-budaya, pelestarian lingkungan hidup dan pelestarian kebudayaan daerah serta memberikan ruang kepada masyarakat lokal untuk menggali potensi guna menghasilkan produk-produk yang berdaya saing dalam peningkatan kesejahteraan secara berkelanjutan. (Renstra Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov Sumut, 2019).

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan, penulis melihat beberapa permasalahan yang ada di kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, nampaknya masih terdapat banyak kendala

yang dihadapi sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, dimana masih ada kendala antara lain dari kepemimpinan. Ditemukan permasalahan seperti pimpinan kurang memberikan arahan yang jelas dan memperhatikan setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga ketika pemimpin meninggalkan kantor untuk tugas lapangan, maka sebagian pegawai tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Astuti & Iverizkinawati, 2019).

Selain itu masih adanya karyawan yang kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terlihat dari adanya karyawan yang berada di luar ruang kerja pada jam-jam kerja. Berdampak pada kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan institusi. Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Daulay dkk, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai kurang optimal, dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur dan target sesuai ketentuan.

2. Sebagian pegawai merasakan bahwa perilaku dan gaya kepemimpinan kurang dapat memotivasi bawahan, dan menjadi alasan pembelar bagi bawahan untuk tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Motivasi yang masih kurang dilakukan akan berdampak kepada kinerja pegawai dan tentunya karyawan tidak merasa puas dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas sumber daya manusia yang ada didalam suatu institusi mengenai kepemimpinan dan kinerja pegawai serta motivasi sebagai variable moderating.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah motivasi memoderasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang di moderasi motivasi.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen, khususnya mengenai kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variable moderating.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi institusi, sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan manajemen dan kebijaksanaan institusi terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi motivasi.
2. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja

3. Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

BAB 2

TINAJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Tirtayasa & Ainanur, 2018). Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Simanjuntak (2011). Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus

dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Pabundu (2010). Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*) Bangun (2012). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat disesuaikan, dan merupakan perbandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin di capai.

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk melakukan kegiatan berkontribusi pada pengembangan inti teknis dalam organisasi menurut (Wibowo, 2014). Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja oleh individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal menurut Sutrisno (2015). Kinerja adalah bagaimana seseorang yang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu Hasibuan (2014). Berdasarkan beberapa uraian di atas bahwa pengertian dari kinerja adalah suatu yang telah dihasilkan atau dicapai oleh karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tertentu.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Rivai & Sagala (2013), tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan pegawai melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya

Tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik.
3. Memberi peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Manfaat kinerja menurut Rivai & Sagala (2013) pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi

Sedangkan manfaat kinerja Handoko (2009) sumber daya manusia, adalah perbaikan kinerja, penyesuaian-penyesuaian

kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasi, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Pimpinan sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara pegawai yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun pegawai bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah kemampuan, kompetensi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi menurut Mathis and Jackson (2012). Pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yang secara garis besar dapat dibedakan kedalam 2 faktor menurut Irianto (2016), yaitu :

1. Faktor-faktor individual yang meliputi sikap, minat dan motivasi, sifat atau atribut individu, fisik, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan sebagainya.

2. Faktor-faktor situasional yang mencakup lingkungan fisik, perlengkapan, mesin dan peralatan metode kerja, dan sebagainya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) antara lain :

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja. Baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai suatu tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab dalam organisasi. Wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dalam tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap karyawan atau pegawai terhadap suatu peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Kinerja perusahaan atau organisasi akan tercapai bila disiplin kerja para karyawan ditingkatkan.
4. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan sebuah organisasi.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Nitisemito (2010:109), antara lain :

1. Kompetensi.
2. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
3. Penempatan kerja yang tepat.

4. Pelatihan dan promosi.
5. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
6. Hubungan dengan rekan kerja.
7. Hubungan dengan pemimpin.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Adapun indikator kinerja menurut (Fattah, 2017), adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja, dengan indikator : Kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator : Disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian
3. Sifat pribadi, dengan indikator : Kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011), yaitu : kualitas kerja, kuantitas, kendala dan sikap kerja.

1. Kualitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
2. Kuantitas kerja 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. Keandalan kerja mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Sikap kerja mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari organisasi lain.

Selanjutnya untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator menurut (Robbins, 2010), yaitu:

1. Kualitas yakni kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya Nawawi (2013). Kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin Sudaryono (2016), Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan Sutrisno(2015).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern Jufrizen (2017). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi Daulay et.al, (2017). Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu Astuti & Iverizkinawati (2019).

Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dan juga mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan adalah bagian dari konsekuensi pelaksanaan yang harus dilakukan pimpinan. Dari teori diatas menunjukkan keterkaitan antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan perusahaan sangat berpengaruh sekali agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan

Sudah seharusnya bila kepemimpinan di dalam organisasi memberikan tujuan dan manfaat bagi organisasi. Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Oleh karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian. Untuk itu, seluruh pihak akan berhadap penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal.

Tujuan dan manfaat kepemimpinan menurut Timotius (2016), adalah sebagai berikut:

1. Kepastian arah dan tujuan Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.
2. Kebanggaan berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan, walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat, tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.

3. Kepercayaan kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak., bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

Tujuan kepemimpinan terbagi menjadi dua menurut Rumanti (2005) yaitu:

1. Interaksi kelompok yang konsisten
2. Menyelesaikan persoalan

Tujuan kepemimpinan terbagi menjadi dua menurut (Hasim, 2019) yaitu:

1. Sarana untuk Mencapai Tujuan

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

2. Memotivasi Orang Lain

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

Dalam sebuah penelitian manfaat kepemimpinan adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk , mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya menurut (Kartini, 2017).

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Parashakti & Setiawan (2019) yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol - simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting.
3. Simulasi intelektual: dapat menunjukkan intelegasi, rasional, pemecah masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Sutikno (2014) m adalah:

1. Keahlian dan pengetahuan. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilanya dalam memimpin.
2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki

tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin. Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalin kepemimpinannya.
4. Sifat-sifat kepribadian pengikut. Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan penting kepemimpinan dalam perusahaan. Indikator merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi. Indikator kepemimpinan menurut Handoko (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pegawai, mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.
2. Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan: mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.
5. Kepercayaan diri: pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah yang harus di selesaikan.
6. Kreatif kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.
7. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara baru dan inovasi.
8. Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik daripada ekstrinsik.

Indikator kepemimpinan menurut Thoha (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan: seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpinya.
2. Kedewasaan dan keluasaan hubungan social: pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktifitas-aktifitas sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi: para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan pimpinan-pimpinan yang berhasil: mau mengakui kesalahan, saling menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012).

Motivasi merupakan dorongan untuk bertiak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014). Menurut Daulay et al (2017), motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Astuti & Lesmana, 2018) m. Sementara itu motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)

(Bismala et al, 2018). Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Agustini, 2011).

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu untuk pencapaian tujuan Robbins (Wibowo, 2013). Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu Mangkunegara (2014). Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing–masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2012).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri dan luar seorang pegawai dan mampu mendorong individu tersebut melakukan sesuatu atau menyumbangkan tenaga serta pikirannya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan motivasi anatara lain menurut (Hasibuan, 2012) sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tujuan motivasi menurut Arianty et al (2018) adalah :

1. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktifitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Manfaat motivasi menurut Sunyoto (2012), adalah sebagai berikut:

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

Manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya menurut (Noor, 2013).

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2010), yaitu:

1. Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan dapat memiliki, untuk memperoleh penghargaan, untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Ekstern Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jumlah pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Faktor – faktor motivasi menurut (Sunyoto, 2012), adalah sebagai berikut :

1. Promosi. Promosi adalah kemajuan seseorang dalam suatu tugas yang lebih baik,
2. Prestasi kerja. Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya,
3. Tanggung jawab. Pertanggungjawaban yang diberikan atas tugas para karyawan atau pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diberikan,

4. Keberhasilan dalam bekerja. Keberhasilan dalam bekerja adalah suatu keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Pengakuan. Pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai keahlian dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2011), meliputi:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
5. Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
6. Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.
7. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
8. Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Indikator motivasi kerja menurut Siagian (2011), yaitu:

1. Daya pendorong. Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
2. Kemauan. Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.
3. Kerelaan. Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Keahlian. Kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).
5. Keterampilan. Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
6. Tanggung jawab. Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
7. Kewajiban. Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan. Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menjelaskan bahwa terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Hasibuan (2014) yakni sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Pemanfaatan waktu kerja, pegawai menggunakan waktu kerja guna meningkatkan kinerja.

4. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan karir yang baik dalam pekerjaan.
5. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan apresiasi yang tinggi dari perusahaan.
6. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

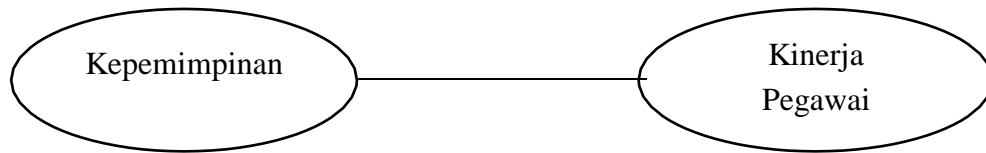
2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Kerangka konseptual adalah suatu penjelasan mengenai preposisi hubungan antar variabel penelitian sebagai fondasi dalam merumuskan hipotesis. Kerangka berpikir konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti.

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Hasil Penelitian; (Jufrizen, 2017); (Siagian, Hazmanan, 2018); (Indajang, Juliandi, 2020); (Arianty, 2017); (Tirtayasa, 2019); (Hazmanan Khair, Tirtayasa, 2020); (B. N. Tanjung, 2016); (Fajar, Marjaya, 2019); (H. Tanjung, 2015); (Bahagia, Linzzy, 2018) menunjukkan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1. Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu atau lebih.

Hasil Penelitian; (Tucunan, Supartha, & Riana, 2014); (Do Rêgo, Supartha, & Yasa, 2017); (Pradana, 2015); (Siswatiningsih, Raharjo, & Prasetya, 2019); (B.N. Tanjung, 2016); (Fajar, Marjaya, 2019); menunjukkan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

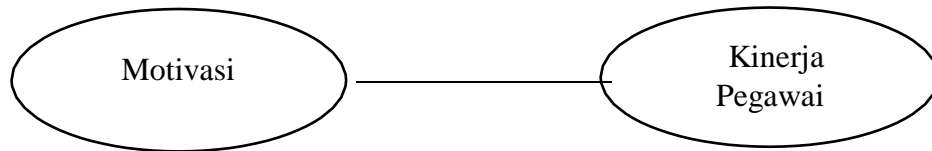


Gambar 2.2. Kepemimpinan terhadap Motivasi

2.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

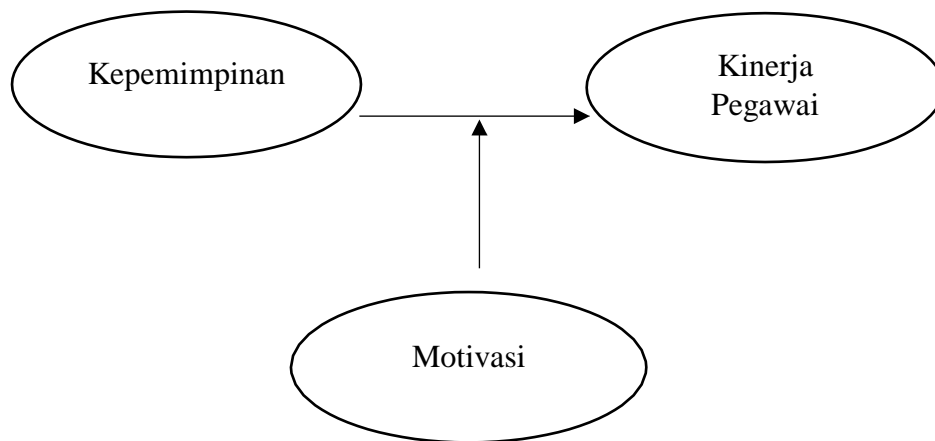
Hasil Penelitian; (Jufrizen, 2017); (J. S. Hasibuan & Hanayani, 2017); (Tirtayasa & Ainanur, 2018); (Nurchayani & Adnyani, 2016); (Handayani & Arianti, 2016); (Gultom, 2015); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Garaika, 2020); (Elfi Azhar, 2016); (Syahputra, Muis Fauzi, 2020) membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3. Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4. Motivasi Sebagai Moderating Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hubungan antara variabel independent, variabel dependent serta variable moderasi diatas dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara penulis yang kebenarannya perlu di uji dan dibuktikan melalui riset penelitian, berkenan dengan ini maka hipotesis yang di kemukakan adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera.
4. Motivasi memoderasi pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya hanya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif (Juliandi & Irfan, 2013).

Selain itu, makna dari penelitian kuantitatif adalah mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, waktu relatif cepat, peneliti tidak terlibat langsung dalam pengumpulan data, tahapannya linear. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik dan buruknya pengukuran dari suatu penelitian dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat tiga variabel yaitu kepemimpinan, kinerja karyawan dengan kinerja karyawan.

3.2.1 Variabel Bebas Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2017).

Tabel 3.1.

Indikator Kepemimpinan (X)

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1	Kepemimpinan	1. Kemampuan dalam kedudukannya 2. Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan 3. Kecerdasan 4. Ketegasan 5. Kepercayaan diri 6. Kreatif 7. Inisiatif 8. Motivasi diri dan dorongan berprestasi. (Handoko, 2013)

3.2.2 Variabel Moderating Motivasi (Z)

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Daulay dkk, 2017).

Tabel 3.2.

Indikator Motivasi (Z)

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1	Motivasi	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Pemanfaatan waktu kerja 4. Peluang untuk maju 5. Pengakuan atas kinerja 6. Pekerjaan yang menantang (Hasibuan, 2014)

3.2.3 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan

kewenangan dan tugas tanggungjawab masing- masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Tirtayasa & Ainanur, 2018).

Tabel 3.3.
Indikator Kinerja Pegawai (Y)

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1	Kinerja pegawai	1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi 4. (Fattah, 2017)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat

Penulis melakukan penelitian di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Rumah Sakit Haji No. 10 A Medan.

3.3.2. Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2021 sampai bulan Mei 2021. Waktu penelitian dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 3.4.

Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	2021				2021				2021				2021				2022			
		MEI				JUN				JUL				AGU				OKT			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset	■	■	■	■																
2	Pengumpulan data			■	■	■	■	■	■												
3	Pengolahan data					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Bimbingan									■	■	■	■								
5	Seminar Proposal													■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 Hal 90).

Adapun populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 93 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul-betul representatif (Sugiyono, 2012:91). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2012: Hal 92). Teknik penentuan sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan teknik penentuan sampling diatas, maka sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 93 orang .

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan atau fakta – fakta yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini, penulis menggunakan 2 (dua) macam pengumpulan data, yakni :

1. Pengumpulan data primer, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrument : metode kuisisioner, yaitu sebuah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan setiap pertanyaan merupakan jawaban–jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.
2. Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan adalah dengan skala ordinal untuk menilai jawaban kuisisioner

responden. Bobot nilai angket yang di tentukan berdasarkan skala likert (Sugiyono,2009:109), adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah :

- a. Untuk alternative jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5
 - b. Untuk alternative jawaban S (setuju) diberi skor 4
 - c. Untuk alternative jawaban KS (kurang setuju) diberi skor 3
 - d. Untuk alternative jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 2
 - e. Untuk alternative jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1
3. Pengumpulan data sekunder, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari:
- a. Penelitian kepustakaan yaitu, pengumpulan data yang diperoleh dari buku – buku, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
 - b. Studi dokumentasi yaitu, teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan – catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber – sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.6. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur menurut Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Analisis model pengukuran *measurement model analysis* (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: outer loading dan uji reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara x dan y

x = Skor nilai x

y = Skor total nilai y

n = Jumlah sampel

1. H_0 : $p=0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}

2. H_1 : $p \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}

keriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung = nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed = 0,05).

b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung = nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed = 0,05).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya menurut (Juliandi et al, 2014). Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan begitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[- \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

R	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pernyataan
$\sum \sigma b^2$	= Jumlah varians butir
σ_1^2	= Varians total

Kriteria pengujian realibilitas instrumen :

1. Jika nilai koefisien reabilitas $> 0,60$ maka instrumennya baik
2. Jika nilai koefisien reabilitas $> 0,60$ maka instrumennya kurang baik.

3.7. Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural atau *structural model analysis (inner model)* menggunakan 5 pengujian, yaitu: R-square, F-square, Analisis Jalur terdiri dari:

- (a) Pengaruh Langsung,
- (b) Pengaruh Tidak Langsung,
- (c) Total Efek. Berikut ini hasil pengujiannya:

3.7.1. R-square

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk menurut (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-square adalah:

1. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 → maka model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 → maka model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 → maka model adalah lemah (buruk)

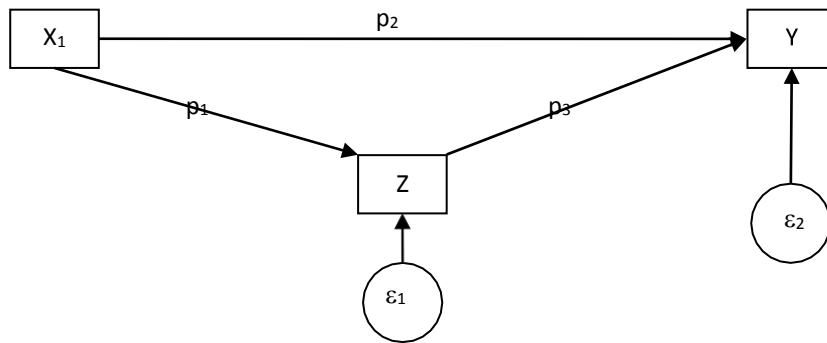
3.7.2. *F-Square*

Pengukuran *f-square* atau f^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Pengukuran f^2 (*f-square*) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan dapat memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F-square* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $f^2 = 0.02$ → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai $f^2 = 0.15$ → efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai $f^2 = 0.35$ → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.7.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model analisis jalur yang menggunakan *intervening* atau *moderating* dalam penelitian menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Jalur(Path Analysis)

Jalur :

Pengaruh langsung: $X1 \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung $\rightarrow X1$ ke Y melalui $X2$

Persamaan :

$$\text{Persamaan Jalur I: } X2 = p_1 X1 + \epsilon_1$$

$$\text{Persamaan Jalur II: } Y = p_2 X1 + p_3 Z + \epsilon_2$$

Keterangan :

P = Koefisien jalur/path

$X1$ = Kepemimpinan

Z = Motivasi

Y = Kinerja

Dalam pengujian berguna untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara). Analisis jalur mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) pengaruh langsung; (b) pengaruh tidak langsung; dan (c) total efek. Berikut ini hasil penjelasannya:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh $X1$ (Kepemimpinan) terhadap Z (Motivasi); pengaruh $X1$ (Kepemimpinan)

terhadap Y (Kinerja); dan pengaruh Z (Motivasi) terhadap Y (Kinerja). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

- a. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
- b. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*)

- a. Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan
- b. Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung adalah :

- a. Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

- b. Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi) memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/kepemimpinan) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3. Total Efek (*Total Effect*)

Total efek (*total effect*) merupakan total dari pengaruh langsung (*directeffect*) dan pengaruh tidak langsung (*inderect effect*) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pertanyaan atas variabel kepemimpinan, 12 pernyataan untuk variabel motivasi dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, dalam melakukan penelitian penulis menyebar angket sebanyak 93 buah dengan meneliti hasil kuesioner berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja dari responden.

4.1.1. Deskripsi Responden

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Deskripsi identitas responden merupakan salah satu hal yang diperhitungkan dalam penelitian. Hal ini diperlukan dalam menjelaskan jawaban-jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data tentang identitas diri dari 93 responden. Penyajian data tersebut akan memberikan gambaran mengenai jenis kelamin, pendidikan, dan lama pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Data disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	42	45.2
2	Perempuan	51	54.8
Total		93	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 51 orang (54.8%) dan laki-laki 42 orang (45.2%). Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak kerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara adalah perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	SMA	12	12.9
2	D3	19	20.4
3	S1	50	53.8
4	S2	12	12.9
Total		93	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pendidikan SMA sebanyak 12 orang (12.9%), yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 19 orang (20.4%), yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 50 orang (53.8%), dan yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 12 orang (12.9%). Dapat dilihat bahwa responden pendidikan S1 menjadi responden yang terbanyak.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	Dibawah 5 tahun	14	15.1
2	6 - 10 tahun	21	22,5
3	11 - 15 tahun	26	27,9
4	16 - 20 tahun	25	26.9
5	Diatas 25 tahun	8	8,6
Total		93	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden yang lama bekerja dalam penelitian ini yaitu Dibawah 5 tahun sebanyak 14 orang (15.1%), 6 - 10 tahun sebanyak 21 orang (22,5%), 11 - 15 tahun sebanyak 26 orang (27.9%), 16 - 20 tahun sebanyak 25 orang (26.9%) dan Diatas 25 tahun sebanyak 8 orang (8,6%). Dalam hal ini responden yang bekerja 11 - 15 tahun lebih banyak menjadi responden dalam penelitian ini.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh satu variabel bebas yaitu kepemimpinan, satu variabel moderating yaitu motivasi, dengan satu variabel dependen kinerja.

4.1.2.1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kepemimpinan yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
x1.1	22	23,7	33	35,5	33	35,5	5	5,4	0	0,0	93	100
x1.2	17	18,3	38	40,9	29	31,2	8	8,6	1	0,0	93	100
x1.3	21	22,6	34	36,6	32	34,4	6	6,5	0	0,0	93	100
x1.4	25	26,9	34	36,6	26	28,0	6	6,5	2	0,0	93	100
x1.5	29	31,2	32	34,4	27	29,0	4	4,3	1	0,0	93	100
x1.6	29	31,2	35	37,6	25	26,9	4	4,3	0	0,0	93	100
x1.7	23	24,7	37	39,8	29	31,2	4	4,3	0	0,0	93	100
x1.8	22	23,7	40	43,0	28	30,1	3	3,2	0	0,0	93	100
x1.9	23	24,7	33	35,5	33	35,5	4	4,3	0	0,0	93	100
x1.10	21	22,6	38	40,9	27	29,0	6	6,5	1	0,0	93	100
x1.11	25	26,9	35	37,6	30	32,3	3	3,2	0	0,0	93	100
x1.12	28	30,1	34	36,6	25	26,9	5	5,4	1	0,0	93	100
x1.13	31	33,3	33	35,5	27	29,0	2	2,2	0	0,0	93	100
x1.14	31	33,3	35	37,6	23	24,7	4	4,3	0	0,0	93	100
x1.15	28	30,1	37	39,8	25	26,9	3	3,2	0	0,0	93	100
x1.16	21	22,6	40	43,0	28	30,1	4	4,3	0	0,0	93	100

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberi petunjuk dan arahan tentang pekerjaan sesuai dengan SOP, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 35.5%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa petunjuk dan arahan yang diberikan oleh pimpinan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Jawaban responden tentang pimpinan rutin melakukan pengawasan terhadap kinerja para pegawai, disimpulkan bahwa responden menjawab

lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 40.9%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa pimpinan rutin melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang mungkin dilakukan oleh pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Jawaban responden tentang pimpinan mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai hasil yang maksimal, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 36,6%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa pimpinan selalu mengarahkan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga hasil kerja yang maksimal dapat tercapai.
4. Jawaban responden tentang pimpinan pimpinan mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 36.6%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan mampu memberi dampak pada peningkatan kinerja para pegawai.
5. Jawaban responden tentang pimpinan mampu membuat kebijakan yang memberi manfaat bagi instansi, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 34.4%.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa pimpinan memiliki kemampuan yang baik sehingga mampu membuat kebijakan yang dapat memberi manfaat bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

6. Jawaban responden tentang pimpinan pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam penyelesaian tanggung jawabnya, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 37.6%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa pimpinan mampu menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya dengan baik karena memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik.
7. Jawaban responden tentang pimpinan selalu menegur pegawai yang melanggar aturan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 39.8%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan teguran kepada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
8. Jawaban responden tentang pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 43,0%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa pimpinan mampu bersikap

tegas dalam pengambilan keputusan dan tidak terburu – buru dalam pengambilan keputusan.

9. Jawaban responden tentang pimpinan mampu mengkoordinasikan bawahannya dengan baik, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 35.5%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam mengkoordinasikan para bawahannya agar tidak terjadi tumpang tindih tanggung jawab diantara para pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
10. Jawaban responden tentang mampu memberikan solusi kepada pegawai saat menghadapi masalah dalam pekerjaan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 40.9%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa pimpinan mampu memberikan solusi dan masukan kepada pegawai terutama saat pegawai menghadapi masalah dan kendala dalam penyelesaian pekerjaan.
11. Jawaban responden tentang pimpinan mampu mendelegasi wewenang dengan baik, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 36,6%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa pimpinan mampu mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan baik, hal ini dilakukan guna meminimalisir tumpang tindih wewenang dari para pegawai.

12. Jawaban responden tentang pimpinan selalu melakukan evaluasi dari hasil kerja para pegawai, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 37.6%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang diberikan oleh para pegawai, evaluasi dilakukan agar kesalahan yang dilakukan tidak terulang di kemudian hari.
13. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memberikan ide baru dalam menjalankan roda organisasi, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 35.5%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa pimpinan mampu memberikan ide – ide baru dalam menjalankan roda organisasi.
14. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki inisiatif kerja yang baik, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 37.6%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa pimpinan selalu menunjukkan inisiatif kerja yang baik guna memberikan contoh kepada para pegawainya.
15. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki motivasi kerja yang tinggi, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 39.8%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden

menilai bahwa pimpinan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menjadi contoh bagi para pegawai.

16. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki keinginan berprestasi yang tinggi, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 43,0%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa pimpinan memiliki keinginan untuk berprestasi yang tinggi guna memperoleh peningkatan karir di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden untuk variabel kepemimpinan, melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tergolong baik dimana tiap – tiap indikator dari kepemimpinan memiliki nilai yang baik.

4.1.2.2. Variabel Motivasi (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Motivasi yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Motivasi (Z)

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
z.1	20	21,5	49	52,7	24	25,8	0	0,0	0	0,0	93	100
z.2	30	32,3	36	38,7	21	22,6	6	6,5	0	0,0	93	100
z.3	19	20,4	42	45,2	29	31,2	3	3,2	0	1,0	93	100
z.4	31	33,3	39	41,9	18	19,4	5	5,4	0	1,0	93	100
z.5	31	33,3	44	47,3	15	16,1	3	3,2	0	0,0	93	100
z.6	21	22,6	50	53,8	21	22,6	1	1,1	0	0,0	93	100
z.7	30	32,3	40	43,0	18	19,4	5	5,4	0	0,0	93	100
z.8	21	22,6	46	49,5	24	25,8	2	2,2	0	0,0	93	100
z.9	20	21,5	45	48,4	27	29,0	1	1,1	0	1,0	93	100
z.10	30	32,3	37	39,8	21	22,6	5	5,4	0	1,0	93	100
z.11	18	19,4	44	47,3	29	31,2	2	2,2	0	0,0	93	100
z.12	31	33,3	42	45,2	16	17,2	4	4,3	0	0,0	93	100

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 52.7%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 38.7%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa para pegawai dapat menyelesaikan permasalahan dalam bekerja dengan baik dan para pegawai mampu bekerja sama untuk mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat

dari tabel yang berada di atas dengan nilai 45.2%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa para pegawai mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik.

4. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 41.9%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa para pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya dari waktu ke waktu guna memperoleh peningkatan karir.
5. Jawaban responden tentang waktu kerja saya pergunakan sepenuhnya untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 47.3%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa waktu kerja digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari masing – masing pegawai.
6. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 53.8%.
7. Jawaban responden tentang saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan yang saya miliki, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 43.0%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.
8. Jawaban responden selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), disimpulkan bahwa responden menjawab lebih

banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 49,5%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa para pegawai selalu berusaha untuk dapat diandalkan dalam penyelesaian pekerjaan baik individu maupun dalam kelompok.

9. Jawaban responden tentang kinerja saya selalu diapresiasi oleh pimpinan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 48,4%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pimpinan selalu memberikan apresiasi yang baik terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai.
10. Jawaban responden tentang saya memperoleh pengakuan atas hasil kerja yang saya berikan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 39.8%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memperoleh pengakuan dari pimpinan atas kinerja yang ia berikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
11. Jawaban responden tentang selalu ingin mengembangkan kemampuan yang saya miliki, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 47.3%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa ia selalu ingin untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang ia miliki agar dapat berguna dalam penyelesaian pekerjaan.
12. Jawaban responden tentang merasa tertantang saat diberikan tugas tambahan oleh pimpinan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 45.2%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas

responden merasa tertantang untuk menunjukkan kinerja yang maksimal saat diberikan tugas tambahan oleh pimpinan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden untuk variabel motivasi, melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tergolong baik dimana tiap – tiap indikator dari motivasi memiliki nilai yang baik.

4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
y.1	20	21,5	44	47,3	22	23,7	7	7,5	0	0,0	93	100
y.2	20	21,5	46	49,5	18	19,4	9	9,7	0	0,0	93	100
y.3	10	10,8	40	43,0	37	39,8	6	6,5	0	0,0	93	100
y.4	35	37,6	38	40,9	18	19,4	2	2,2	0	0,0	93	100
y.5	18	19,4	38	40,9	30	32,3	7	7,5	0	0,0	93	100
y.6	24	25,8	49	52,7	16	17,2	4	4,3	0	0,0	93	100

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 47.3%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa
2. Jawaban responden tentang hasil kerja saya, sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 49.5%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan

bahwa mayoritas responden merasa bahwa hasil kerja yang diberikan oleh para pegawai telah sesuai dengan target yang diberikan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

3. Jawaban responden tentang selalu disiplin mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 43.0%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa ia selalu bersikap disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak sangat setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 40.9%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa ia selalu mengutamakan urusan pekerjaan dibanding dengan urusan pribadi.
5. Jawaban responden tentang mampu menggunakan jam kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak sangat setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai 40.9%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa ia mampu menggunakan jam kerja sepenuhnya untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
6. Jawaban responden tentang selalu mencari tim yang mau di ajak untuk mencapai tujuan perusahaan, disimpulkan bahwa responden menjawab lebih banyak sangat setuju dilihat dari tabel yang berada di atas dengan nilai

52.7%. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menginginkan rekan kerja yang mau diajak bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden untuk variabel kinerja, melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja tergolong baik dimana tiap – tiap indikator dari kinerja memiliki nilai yang baik.

4.1.3. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: outer loading dan uji reliabilitas.

4.1.3.1. Uji Validitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Berikut ini hasil uji outer loading dari masing-masing variabel.

Tabel 4.7 Hasil Outer Loading

Variabel		Outer Loading	Keterangan
Kepemimpinan (X)	x.1	0,870	Valid
	x.2	0,834	Valid
	x.3	0,784	Valid
	x.4	0,743	Valid
	x.5	0,769	Valid
	x.6	0,855	Valid
	x.7	0,808	Valid
	x.8	0,779	Valid
	x.9	0,848	Valid
	x.10	0,812	Valid
	x.11	0,794	Valid
	x.12	0,701	Valid
	x.13	0,774	Valid
	x.14	0,868	Valid
	x.15	0,737	Valid
	x.16	0,763	Valid
Motivasi (Z)	z.1	0,751	Valid
	z.2	0,818	Valid
	z.3	0,848	Valid
	z.4	0,781	Valid
	z.5	0,745	Valid
	z.6	0,736	Valid
	z.7	0,795	Valid
	z.8	0,788	Valid
	z.9	0,801	Valid
	z.10	0,824	Valid
	z.11	0,775	Valid
	z.12	0,754	Valid
Kinerja (Y)	y.1	0,818	Valid
	y.2	0,784	Valid
	y.3	0,788	Valid
	y.4	0,726	Valid
	y.5	0,728	Valid
	y.6	0,780	Valid

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan kepada 93 orang responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel

kepemimpinan, motivasi dan kinerja memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.7 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

Selanjutnya untuk mengukut validitas suatu konstruk digunakan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Pengujian validitas ini adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran dalam pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* yaitu jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4.8
Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	X	Z	Y
X			
Z	0.810		
Y	0.596	0.637	

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2021

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut :

1. Variabel X (Kepemimpinan) terhadap Z (Motivasi) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.810 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik).
2. Variabel X (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.596 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik).
3. Variabel Z (Motivasi) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.637 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik).

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* dari variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja memenuhi standar validitas dengan nilai di bawah 0.9 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al, 2014) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

	Construct Reliability and Validity		
	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
X	0,962	0,965	0,636
Z	0,943	0,951	0,617
Y	0,817	0,868	0,525

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,6 kemudian nilai $AVE > 0,5$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja telah memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.1.4. Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural atau *structural model analysis (inner model)* menggunakan 5 pengujian, yaitu: R-square, F-square, Analisis Jalur terdiri dari:

(a) Pengaruh Langsung, (b) Pengaruh Tidak Langsung, (c) Total Efek. Berikut ini hasil pengujiannya:

4.1.4.1. *R-square*

Menurut (Juliandi, 2018) *r-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Kriteria dari *R-square* adalah:

1. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 → maka model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 → maka model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 → maka model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.10 *R-square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Motivasi (Z)	0.344	0.337
Kinerja (Y)	0.562	0.553

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square Adjusted* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel moderator adalah 0,344 dan 0,562. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu kepemimpinan dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu motivasi adalah sebesar 34,4% dengan demikian model tergolong lemah dan kemampuan variabel X yaitu kepemimpinan dalam menjelaskan vaiabel Y yaitu kinerja adalah sebesar 56,2% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

4.1.4.2. *F-Square*

Pengukuran *f-square* atau f^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap

variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (*f-square*) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan dapat memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F-square* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.11 *F-square*

	Kepemimpinan (X)	Motivasi (Z)	Kinerja (Y)
Kepemimpinan (X)		0.525	0.538
Motivasi (Z)			0.173
Kinerja (Y)			

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z) memiliki nilai 0,525, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Z) memiliki nilai 0,538, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,073, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.1.4.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Analisis jalur mengandung 3 sub analisis, antara lain : pengaruh langsung; pengaruh tidak langsung dan total efek. Berikut ini hasil pengujiannya:

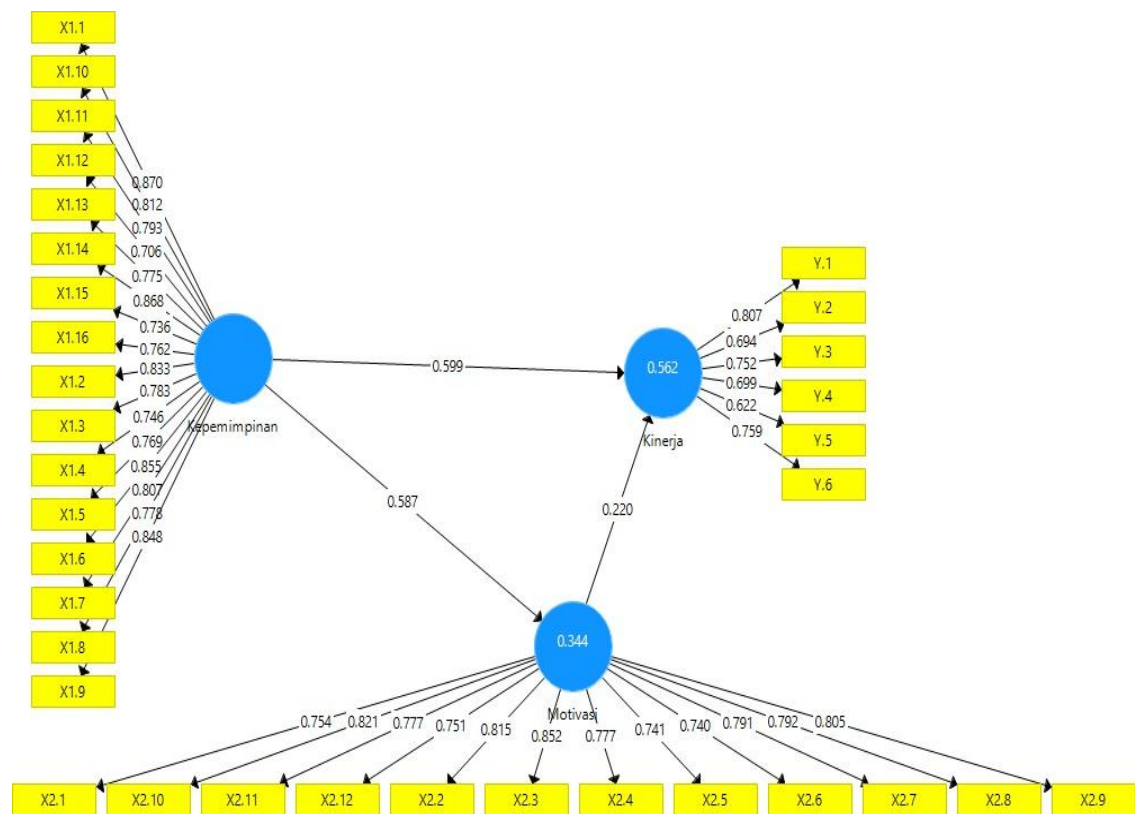
1. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi (Z); pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) dan pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

- a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
- b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- a. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan
- b. Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).



Gambar 4.1 Efek Mediasi

Secara grafis, ringkasan dari hasil pengaruh langsung (*direct effect*) dapat dilihat pada gambar di atas.

Tabel 4.12

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z)	0.587	0.000
Kepemimpinan (X) -> Kinerja (Y)	0,599	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,220	0.017

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2021

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*), antara lain:

- a. Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,599. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p*-

values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) adalah positif dan signifikan.

- b. Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,587. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z) adalah positif dan signifikan.
- c. Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,220 dan mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,017 > 0,05$, dengan demikian pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) adalah positif dan signifikan..

2. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung adalah :

- a. Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Motivasi), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/Kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- b. Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/Motivasi) memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/Kepemimpinan) terhadap suatu variabel endogen (Y/Kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.13
Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X → Z → Y	0.129	0.030

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh tidak langsung dari variabel Kepemimpinan (X) → Motivasi (Z) → Kinerja (Y) adalah 0.129 dengan *P-Values* $0.030 < 0.05$ (signifikan). Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa hipotesis alternative (H4) diterima, dengan demikian variabel Motivasi (Z) memediasi pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y).

3. Total Efek (*Total Effect*)

Total efek (total effect) merupakan total dari pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect). Adapun nilai total efek dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4.14. Total Efek

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
Kepemimpinan (X) → Motivasi (Z)	0.587	0.000
Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0,220	0.017

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil dari total efek dari Variabel (X) → Motivasi (Z) → Kinerja (Y) = $0.587 + 0,220 = 0,807$.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.599 dan *P-Values* $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Dimana jika pimpinan memberikan arahan yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan.

Sehingga dengan demikian, bahwa disiplin kerja yang terjadi di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak instansi harus lebih meningkatkan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2017).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017); (Suhanta, 2022); (Siagian, Hazmanan, 2018); (Indajang, Juliandi, 2020); (Arianty, 2017); (Tirtayasa, 2019); (Hazmanan Khair, Tirtayasa, 2020); (B. N. Tanjung, 2016); (Fajar, Marjaya, 2019); (H. Tanjung, 2015); (Bahagia, Linzzy, 2018)

menunjukkan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.587 dan *P-Values* 0.000 (<0.05). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara artinya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi. Dimana jika pimpinan memberikan motivasi yang baik maka motivasi pegawai akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi

Sehingga dengan demikian, bahwa kepemimpinan yang terjadi di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai. Oleh karena itu, pihak instansi harus lebih meningkatkan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. (Daulay et.al, 2017)

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianty, 2017); (Tirtayasa, 2019); (Hazmanan Khair, Tirtayasa, 2020); (B.

N. Tanjung, 2016); (Fajar, Marjaya, 2019); membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.220 dan *P-Values* $0.017 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika pegawai termotivasi dalam pekerjaannya maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja.

Sehingga dengan demikian, bahwa motivasi kerja yang terjadi di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak instansi harus lebih meningkatkan motivasi terhadap pegawai. Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu Robbins (2010). Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri karyawan saja, melainkan membutuhkan perpaduan baik dari dalam diri karyawan dan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang termotivasi tentu akan berupaya sekuat tenaga untuk loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Agustini, 2011).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018); (Jufrizen & Noor, 2022); (Sembiring, 2021); (Jufrizen & Sitorus, 2021); (J. S. Hasibuan & Hanayani, 2017); (Jufrizen, 2017); (Tirtayasa & Ainanur, 2018); (Nurchayani & Adnyani, 2016); (Handayani & Arianti, 2016); (Gultom, 2015); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Garaika, 2020); (Elfi Azhar, 2016); (Syahputra, Muis Fauzi, 2020) membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi merupakan variabel moderating dengan hasil yang diperoleh adalah 0.129 dengan *P-Values* $0.030 < 0.05$ (signifikan), maka motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan demikian kepemimpinan berperan sebagai variabel moderating. Berarti bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai akan mempengaruhi motivasi pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara terhadap kepemimpinan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja.

Artinya kepemimpinan yang di moderasi oleh motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena jika kepemimpinan yang di moderasi oleh motivasi dalam suatu instansi baik maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai. Sehingga dengan demikian, bahwa kepemimpinan yang di moderasi oleh motivasi yang terjadi di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan yang di moderasi oleh motivasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak instansi harus lebih meningkatkan kepemimpinan. Serta meningkatkan dan memberikan motivasi yang dapat membantu para pegawai untuk meningkatkan pekerjaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera..
4. Motivasi merupakan variabel moderating atau dengan kata lain pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera.

5.2. Saran

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

1. Bagi pimpinan pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera, disarankan untuk dapat mempertahankan kepemimpinan yang baik terhadap para pegawai agar kinerja pegawai lebih meningkat dan merasa puas atas perhatian yang diberikan pimpinan kepada pegawai.

2. Kepada pegawai agar mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, khususnya tanggung jawab, pemanfaatan waktu kerja, pengakuan atas kinerja.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain yaitu :

1. Dalam penelitian ini faktor mempengaruhi yang mempengaruhi kinerja hanya ditinjau dari factor kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 1–14.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 4*(2), 1–16.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Rini, & Lesmana, O. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman, Vol. 6, No*(p-ISSN 2355-1488), 42–50.
- Astuti, Rini, & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 6*(1), 26–41.
- Azhar, M. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rs. Dr. Gl. Tobing Ptp Nusantara Ii Tanjung Morawan. *Seminar Nasional Ekonomi IV, 1*(1), 1–3.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, pp. 100–105).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2018). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Do Rêgo, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6*(11), 3731–3764.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21*(1), 28–41.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2016). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 418–428.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Bank Numfor*. Pasuruan: Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Irianto, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan The National Conference on Management and Business (NCMAB)*.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Jufrizen, & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.

- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: UMSU Press.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75–84.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Keti.)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen" Tinjauan Filosofis dan Praktis (1st ed.)*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1), 500–532.
- Pabundu, T. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 1–103.
- Pradana, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 24–39.

- Renstra Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov SUMUT. (2019). Rencana Strategis.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2010). *Perilaku Organisasi : Edisi Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar – dasar Public Relations Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen Evaluasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 34–45.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sunyoto, D. (201AD). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.

- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, B. N. (2016). Pengaruh Sistem Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 29–45.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 13(1), 298–306.
- Thoha, M. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533–550.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Pandu Widilaksono Nugroho memohon kesediaan Bapak/Ibu 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 Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

- | | | | | | | |
|---------------------|---|--|---------------------------------------|--|--|--|
| Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan | | | |
| Pendidikan Terakhir | : | <input type="checkbox"/> SMA | <input type="checkbox"/> D3 | <input type="checkbox"/> S1 | <input type="checkbox"/> S2 | |
| Lama Bekerja | : | <input type="checkbox"/> dibawah 5 tahun | <input type="checkbox"/> 6 – 10 tahun | <input type="checkbox"/> 11 – 15 tahun | <input type="checkbox"/> 16 – 20 tahun | <input type="checkbox"/> Diatas 20 tahun |

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X)

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan dapat mendelegasi wewenang dengan baik					
2	Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik					
3	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat					
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, dukungan, arahan, dan dorongan kepada bawahan					
5	Pimpinan mengutamakan hasil dari pekerjaan pegawai					
6	Pimpinan mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai hasil yang maksimal					
7	Pimpinan memberikan petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Pimpinan selalu memberi petunjuk pekerjaan sesuai dengan SOP					
9	Pimpinan mampu mengkoordinasikan bawahannya dengan baik					
10	Pimpinan mengatur dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
11	Pimpinan rutin melakukan pengawasan terhadap kinerja para pegawai					
12	Pimpinan selalu melakukan evaluasi dari hasil kerja para pegawai					
13	Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyampaikan ide dan masukan					
14	Pimpinan mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya					
15	Pimpinan selalu menegur pegawai yang melanggar aturan					

16	Pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan					
----	---	--	--	--	--	--

VARIABEL MOTIVASI (Z)

No	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
2	Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik					
3	Saya mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja					
5	Waktu kerja saya pergunakan sepenuhnya untuk menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
7	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan yang saya miliki					
8	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					
9	Kinerja saya selalu diapresiasi oleh pimpinan					
10	Saya memperoleh pengakuan atas hasil kerja yang saya berikan					
11	Saya selalu ingin mengembangkan kemampuan yang saya miliki					
12	Saya merasa tertantang saat diberikan tugas tambahan oleh pimpinan					

VARIABEL KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2	Hasil kerja saya, sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
3	Saya selalu disiplin mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
4	Saya selalu mengutamakan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi					
5	Saya mampu menggunakan jam kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
6	Saya selalu mencari tim yang mau di ajak untuk mencapai tujuan perusahaan					

LAMPIRAN

Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama_Kerja
1	1	3	1
2	1	3	3
3	1	3	1
4	2	3	1
5	1	3	4
6	2	3	2
7	2	2	4
8	1	3	3
9	2	3	3
10	1	2	5
11	2	4	3
12	2	2	5
13	1	3	1
14	2	3	5
15	2	3	4
16	2	4	3
17	2	2	5
18	1	3	5
19	1	3	3
20	1	3	4
21	2	4	4
22	2	1	4
23	1	3	5
24	1	3	1
25	2	3	4
26	2	3	4
27	1	3	5
28	1	3	2
29	2	3	5
30	2	4	1
31	1	3	5
32	2	4	2
33	1	4	2
34	2	4	5

35	2	3	1
36	2	4	5
37	1	4	4
38	1	3	5
39	2	3	4
40	2	3	5
41	2	3	3
42	1	3	5
43	1	3	4
44	1	3	5
45	2	2	3
46	2	3	5
47	2	4	3
48	1	3	2
49	1	3	5
50	1	3	5
51	2	2	5
52	2	1	3
53	1	3	5
54	2	1	5
55	1	3	4
56	2	2	4
57	1	1	4
58	1	4	1
59	2	1	3
60	2	3	4
61	2	3	1
62	2	3	1
63	1	2	2
64	2	2	1
65	2	1	2
66	2	1	4
67	1	4	2
68	1	2	1
69	2	1	2
70	1	2	4
71	1	2	5
72	2	2	4
73	2	3	4
74	1	3	2
75	1	1	5

76	1	2	5
77	2	2	4
78	2	3	3
79	1	3	2
80	2	2	3
81	1	2	1
82	2	3	3
83	1	2	3
84	1	3	4
85	2	3	3
86	2	3	4
87	2	3	1
88	2	3	4
89	1	1	2
90	2	3	4
91	2	1	2
92	2	1	4
93	1	2	2

Karakteristik Jawaban Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
4	4	4	2	4	4	5	4
4	4	4	2	4	4	5	4
3	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	4	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	5	5	4	3
4	3	4	4	5	4	4	5
3	3	3	4	3	4	3	4
5	4	3	4	5	5	4	3
5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	3	4	3	3	4	4
2	1	3	2	4	2	3	4
3	4	4	3	5	5	5	4
3	3	4	2	3	3	4	4
3	3	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	1	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	4	3	4
3	4	3	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5
3	3	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	3	4
2	2	3	5	3	4	3	3
5	5	5	3	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	3	3
5	5	4	5	4	5	4	4
3	2	3	5	5	4	3	3
4	5	5	4	5	4	4	5

4	4	5	5	4	4	4	4
3	2	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	5
3	3	2	3	4	5	5	3
3	3	3	1	2	3	3	4
4	5	5	3	4	5	2	5
5	2	3	5	5	4	5	4
3	4	2	3	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	5	5	5	5	5
4	3	4	5	3	5	5	3
4	2	3	3	1	5	5	2
4	4	4	2	4	4	5	4
3	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	4	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	5	5	4	3
4	3	4	4	5	4	4	5
3	3	3	4	3	4	3	4
5	4	3	4	5	5	4	3
5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	3	4	3	3	4	4
2	1	3	2	4	2	3	4
3	4	4	3	5	5	5	4
3	3	4	2	3	3	4	4
3	3	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	1	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	4	3	4
3	4	3	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5
3	3	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	3	4
2	2	3	5	3	4	3	3
5	5	5	3	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3

X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
4	4	4	2	4	4	5	4
4	4	4	2	4	4	5	4
3	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	4	5	3	5
5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	3	4	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	5	5	4	3	4	3	5
5	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	3	4	3	5	4	5
2	1	3	2	4	2	3	4
3	4	4	3	5	5	5	4
3	3	4	2	3	3	4	3
3	3	4	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	1	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	4	3	3
3	4	3	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	5	5	5	5	3
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4
2	2	3	5	3	4	3	3
5	5	5	3	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5

5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	3	4
5	5	4	5	4	5	4	5
3	2	3	5	5	4	3	2
4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4
3	2	3	4	4	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	5	3
3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3

5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	2	2	5
3	3	5	3	4	5	5	3
3	3	3	5	5	3	3	3
4	5	5	3	4	5	5	5
5	2	3	5	5	4	5	2
3	4	5	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	5	5	5	5	5
4	3	4	5	3	5	5	3
4	5	3	5	4	5	5	5
4	4	4	2	4	4	5	4
3	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	4	5	3	5
5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	3	4	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	5	5	4	3	4	3	5
5	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	3	4	3	5	4	5
2	1	3	2	4	2	3	4
3	4	4	3	5	5	5	4
3	3	4	2	3	3	4	3
3	3	4	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	1	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	5
5	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	4
5	4	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4
5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	2	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3
4	5	4	5	5	4
3	2	3	2	2	3
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5
3	2	3	2	4	3

3	3	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	5	4
3	3	3	5	5	3
3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4
4	5	3	4	4	4
4	5	4	5	5	4
4	3	4	3	3	4
3	5	3	3	3	3
3	3	3	5	5	4
3	5	3	5	5	3
4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3
3	4	3	4	4	3
4	5	4	5	5	4
4	5	3	5	5	3
4	5	4	5	5	4
4	5	3	5	5	3
4	5	4	5	5	4
4	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	5	3
3	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4

3	5	3	5	5	3
4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	4
4	2	3	4	4	3
4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	4	4
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	5
5	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	4
5	4	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4
5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	2	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4
4	3	5	3	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	5
4	5	5	3	2	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4
4	5	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3
4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	2
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	4

5	4	4	5	4	5
2	3	3	2	3	2
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4
4	3	3	2	3	4
3	5	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	4
4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4
5	4	4	5	4	5
3	4	4	3	4	3
5	3	3	3	3	5
3	3	3	5	4	3
5	3	3	5	4	5
3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4
5	4	4	5	4	5
5	3	3	5	3	5
5	4	4	5	4	5
5	3	4	5	3	5
5	4	4	5	4	5
3	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	3	5
4	3	3	4	3	4
3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	3	3	5	3	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5
4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	3
2	3	3	4	3	2
5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	5	3
4	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	5
5	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	4
5	4	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4
5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4

3	2	3	2	2	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
3	4	3	5	4	4
5	4	4	5	4	5
4	5	3	4	5	4
5	4	4	5	4	5
4	5	3	5	3	4
4	3	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	4
4	5	3	5	4	5
4	4	4	4	4	3
2	2	2	3	3	3
5	4	4	5	4	4
4	5	4	3	5	5
5	5	5	5	5	4
5	5	3	5	3	4
5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
3	4	4	5	4	5
4	5	4	3	4	4
3	3	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4
2	2	3	5	3	4
3	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	5
5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5
4	4	3	4	5	4
3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4
5	5	4	5	4	5
3	2	3	5	5	4
4	5	5	4	5	4

4	4	5	5	4	4
3	2	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4
3	3	4	3	3	3
4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	4
4	4	3	4	3	5
2	5	4	3	2	3
4	2	2	4	2	4
3	4	4	4	3	2
4	4	3	4	4	3
5	4	3	4	3	5
4	4	3	5	3	4
4	4	3	4	3	3
5	4	4	5	3	4
4	3	4	5	3	4
3	4	3	4	5	3
4	5	4	5	4	4
2	3	3	4	3	4
4	4	3	3	3	4
4	4	4	5	3	5
4	3	4	5	4	4
3	4	4	5	4	4
4	5	3	4	3	4
5	5	3	5	3	4
4	4	4	4	3	5
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4

5	4	3	5	4	5
5	5	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5
2	4	2	4	2	2
4	3	4	5	3	5
3	3	3	5	4	4
3	4	3	3	4	5
3	3	3	4	2	3
4	3	3	3	4	4
3	2	2	5	5	4
4	2	3	3	2	5
4	3	4	5	3	5
3	4	3	5	4	4

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- ECSI
- pandu
 - data excel pandu final [93 Catatan]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.2 -> Y.1: 0.665

data excel pandu final.txt *pandu.splm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepemimpinan	Kinerja	Motivasi
X1.1	0.870		
X1.10	0.812		
X1.11	0.794		
X1.12	0.701		
X1.13	0.774		
X1.14	0.868		
X1.15	0.737		
X1.16	0.763		
X1.2	0.834		
X1.3	0.784		
X1.4	0.743		

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Latent](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- ECSI
- pandu
 - data excel pandu final [93 Catatan]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.2 -> Y.1: 0.665

data excel pandu final.txt *pandu.splm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepemimpinan	Kinerja	Motivasi
X2.11			0.775
X2.12			0.754
X2.2			0.818
X2.3			0.848
X2.4			0.781
X2.5			0.745
X2.6			0.736
X2.7			0.795
X2.8			0.788
X2.9			0.801
Y.1	0.818		

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Latent](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Type here to search

76°F Rain showers 19:51 17/12/2021

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- ECISI
- pandu
 - data excel pandu final [93 Catatan]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.2 -> Y.1: 0.665

data excel pandu final.txt *pandu.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepemimpinan	Kinerja	Motivasi
X2.5			0.745
X2.6			0.736
X2.7			0.795
X2.8			0.788
X2.9			0.801
Y.1		0.818	
Y.2		0.784	
Y.3		0.788	
Y.4		0.726	
Y.5		0.728	
Y.6		0.780	

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- a
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- b
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- ECISI
- pandu
 - data excel pandu final [93 Catatan]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.6 -> Y.1: 0.587

data ex... *pand... PLS AL... Bootst... data ex... *a.splsm Bootst... data ex... *b.splsm Bootst... PLS AL...

R Square

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0.562	0.553
Motivasi	0.344	0.337

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- a
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- b
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- ECSI
- pandu
 - pandu
 - data excel pandu final [93 Catatan]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.6 -> Y.1: 0.587

f Square

Matris f Square

	Kepemimpinan_	Kineja	Motivasi
Kepemimpinan_		0.538	0.525
Kineja			
Motivasi		0.073	

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
Koefisien Jalur	R Square	Perubahan Kriteria Berhenti	Pengaturan
Efek Tidak Langsung	f Square		Inner Model
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruktif		Outer Model
Outer Loading	Validitas Diskriminan		Data Indikator (Original)
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIF)		Data Indikator (Standardisasi)
Variabel Laten	Fit Model		Data Indikator (Korelasi)
Residual	Kriteria Seleksi Model		

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- a
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- b
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- ECSI
- pandu
 - pandu
 - data excel pandu final [93 Catatan]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.6 -> Y.1: 0.587

Validitas dan Reliabilitas Konstruktif

Matris

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak...
Cronbach's Al...				
rho_A				
Reliabilitas Ko...				
Rata-rata Varia...				
Kepemimpinan_	0.962	0.965	0.965	0.636
Kineja	0.817	0.823	0.868	0.525
Motivasi	0.943	0.947	0.951	0.617

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
Koefisien Jalur	R Square	Perubahan Kriteria Berhenti	Pengaturan
Efek Tidak Langsung	f Square		Inner Model
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruktif		Outer Model
Outer Loading	Validitas Diskriminan		Data Indikator (Original)
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIF)		Data Indikator (Standardisasi)
Variabel Laten	Fit Model		Data Indikator (Korelasi)
Residual	Kriteria Seleksi Model		

SmartPLS: C:\Users\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- data excel pandu final ok [93 Catatan]
- data excel pandu final ok [93 Catatan]
- ECSI
- pandu
- data excel pandu final [93 Catatan]
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.6 -> Y.1: 0.587

Koefisien Jalur

	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke Clipboard	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values		
Kepemimpinan...	0.599	0.602	0.091	6.576	0.000		
Kepemimpinan...	0.587	0.599	0.070	8.410	0.000		
Motivasi -> Kin...	0.220	0.222	0.092	2.386	0.017		

[Hasil Akhir](#)
[Koefisien Jalur](#)
[Total Pengaruh Tidak Langsung](#)
[Efek Tidak Langsung Spesifik](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)

[Histogram](#)
[Histogram Koefisien Jalur](#)
[Histogram efek tidak langsung](#)
[Histogram Total Efek](#)

[Basis Data](#)
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)

SmartPLS: C:\Users\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- data excel pandu final ok [93 Catatan]
- data excel pandu final ok [93 Catatan]
- ECSI
- pandu
- data excel pandu final [93 Catatan]
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.6 -> Y.1: 0.587

Total Pengaruh Tidak Langsung

	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke Clipboard	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values		
Kepemimpinan... -> Kinerja	0.129	0.133	0.059	2.174	0.030		
Kepemimpinan... -> Motivasi							
Motivasi -> Kinerja							

[Hasil Akhir](#)
[Koefisien Jalur](#)
[Total Pengaruh Tidak Langsung](#)
[Efek Tidak Langsung Spesifik](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)

[Histogram](#)
[Histogram Koefisien Jalur](#)
[Histogram efek tidak langsung](#)
[Histogram Total Efek](#)

[Basis Data](#)
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- a
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- b
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- ECSI
- pandu
 - pandu
 - data excel pandu final [93 Catatan]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.6 -> Y.1 : 0.587

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values	
Kepercayaan -> Motivasi -> Kinerja	0.129	0.133	0.059	2.174	0.030	

Hasil Akhir

- Koefisien Jalur
- Total Pengaruh Tidak Langsung
- Efek Tidak Langsung Spesifik
- Pengaruh Total
- Outer Loading
- Outer Weight

Histogram

- Histogram Koefisien Jalur
- Histogram efek tidak langsung
- Histogram Total Efek

Basis Data

- Pengaturan
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- a
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- b
 - data excel pandu final ok [93 Catatan]
- ECSI
- pandu
 - pandu
 - data excel pandu final [93 Catatan]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	X2.12
29	Y.1
30	Y.2
31	Y.3
32	Y.4
33	Y.5
34	Y.6

Korelasi terbaik
Y.6 -> Y.1 : 0.587

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-Mono...	Rasio Heterotrait-Mono...	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
Kepercayaan	Kinerja	Motivasi				
Kepercayaan	0.810					
Kinerja	0.596	0.637				
Motivasi						

Hasil Akhir

- Koefisien Jalur
- Efek Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- Outer Loading
- Outer Weight
- Variabel Latent
- Residual

Kriteria Kualitas

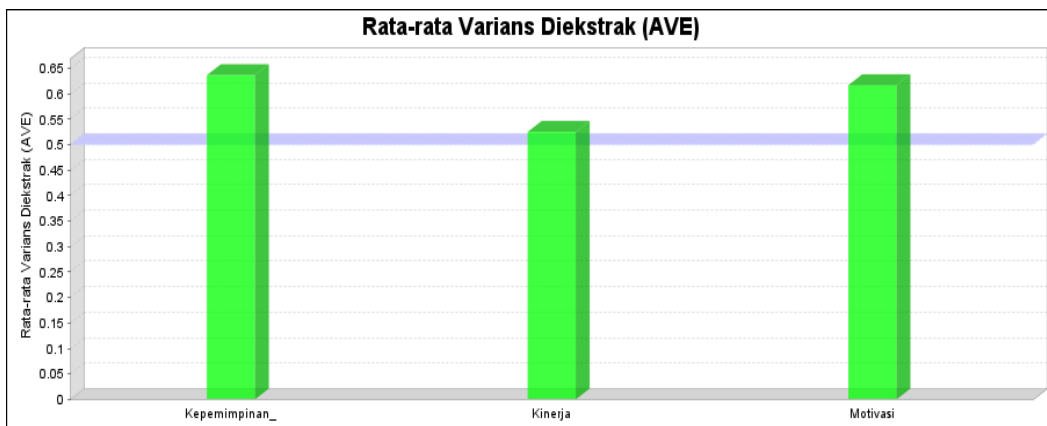
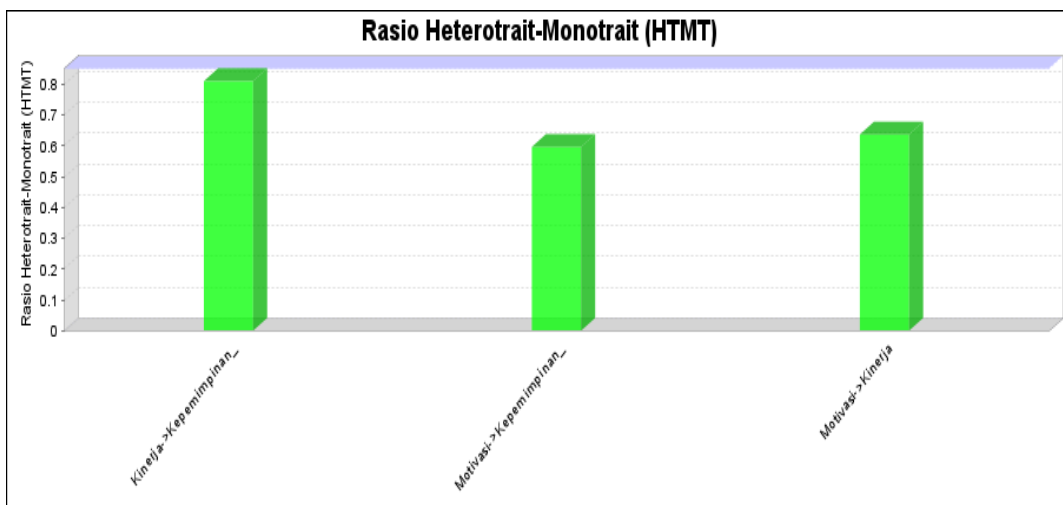
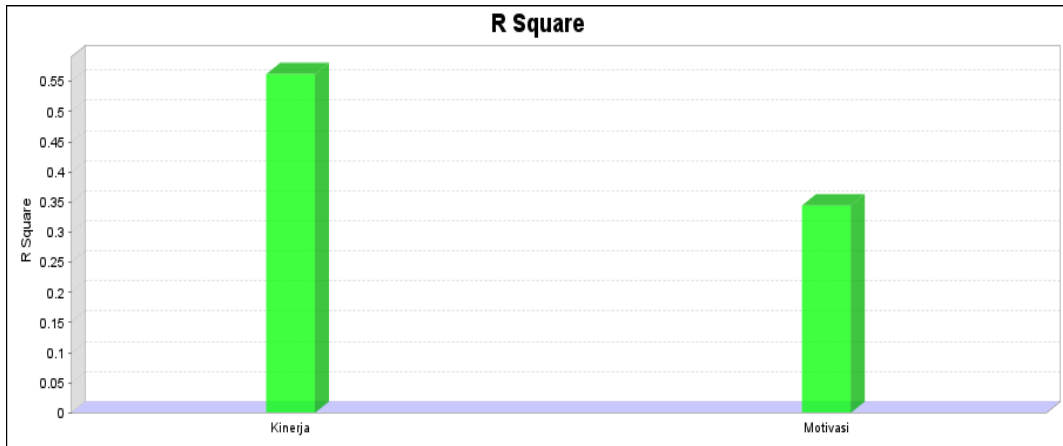
- R Square
- F Square
- Validitas dan Reliabilitas Konstruktif
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- Fit Model
- Kriteria Seleksi Model

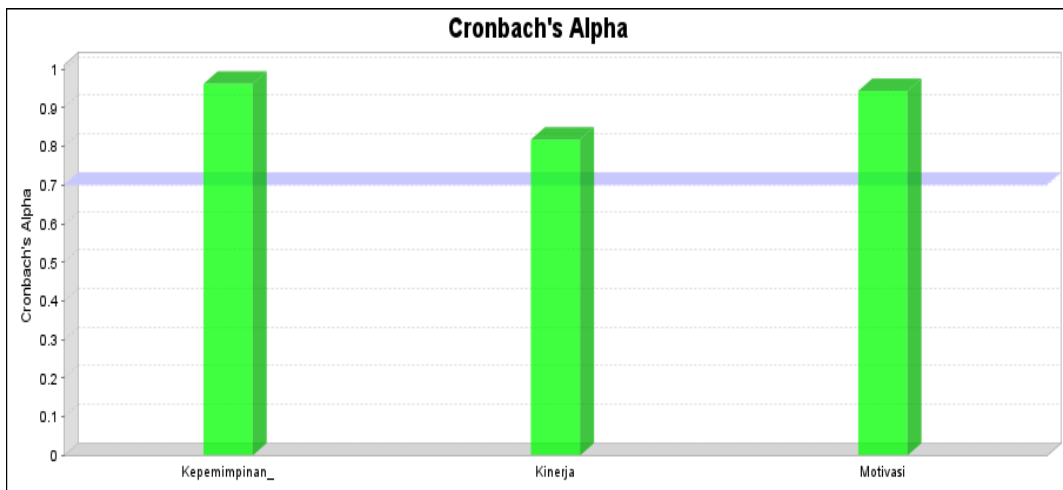
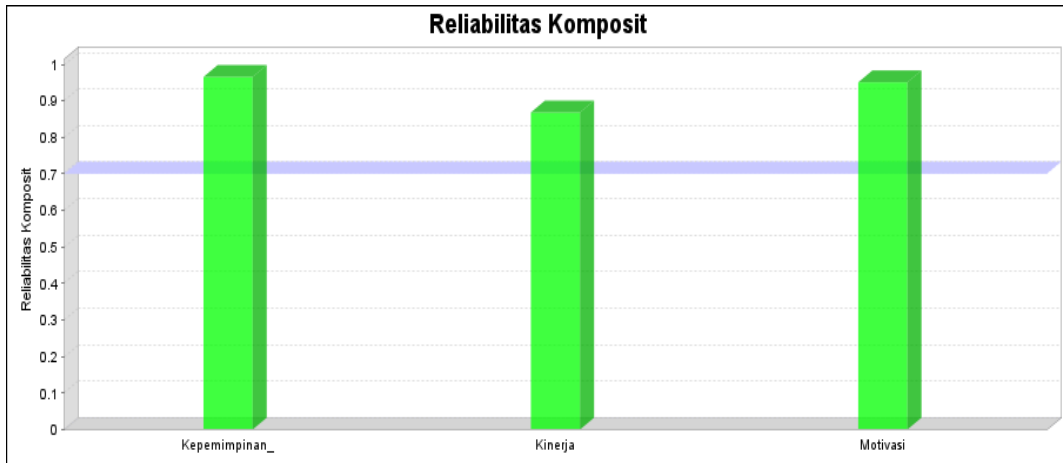
Hasil Sementara

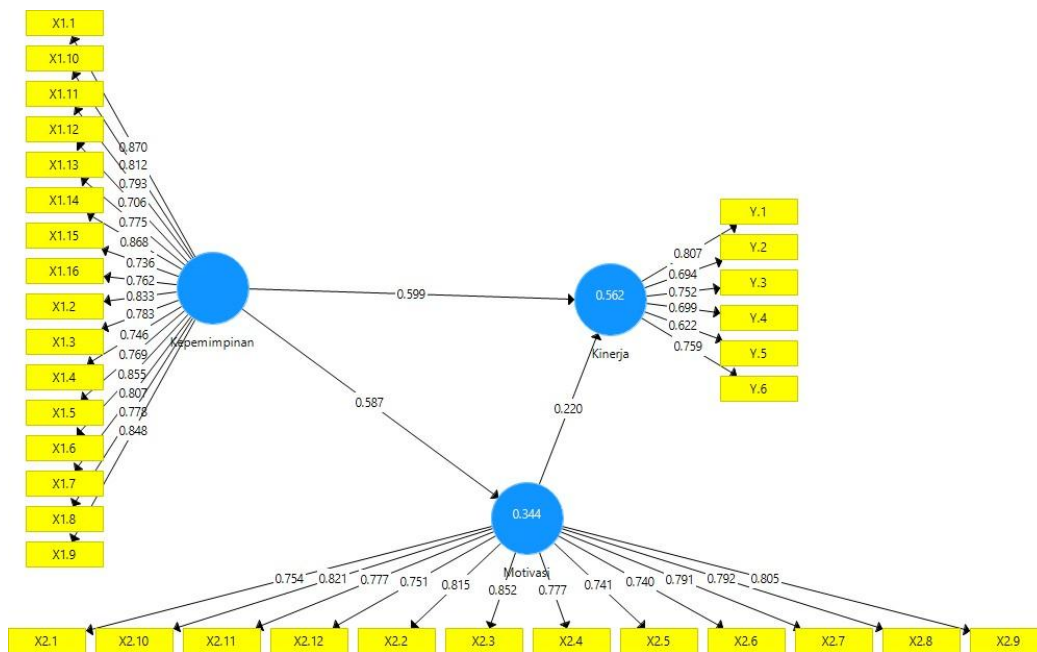
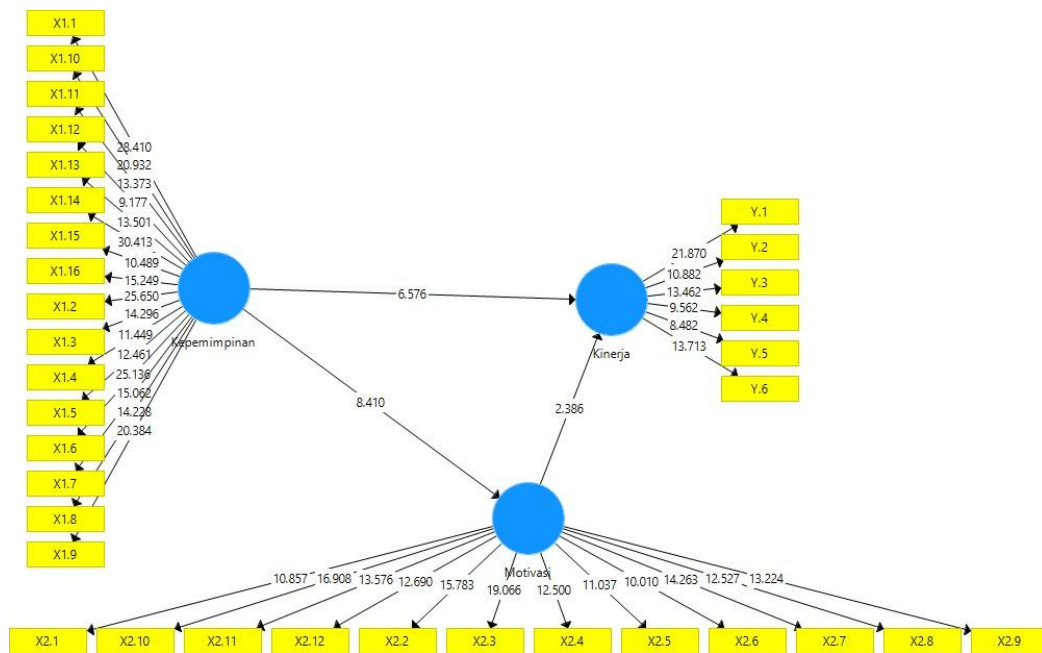
- Perubahan Kriteria Berhenti

Basis Data

- Pengaturan
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)







DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : PANDU WIDILAKSONO NUGROHO
Tempat /Tgl Lahir : Rantauprapat, 29 Mei 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Benteng Hilir Komplek Griya Nafisa 1 Medan
Email : panduwidilaksono@gmail.com
No. Hp : 0821-2438-9488

Nama Orang Tua

Ayah : Minto Nugroho
Ibu : Lolyna Oktriana
Alamat : Jl. Puskesmas Rantauprapat

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 112139 Rantauprapat
2. SMP Negeri 2 Rantauprapat
3. SMK Negeri 1 Rantauprapat
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2022

PANDU WIDILAKSONO NUGROHO

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 08 Mei 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Pandu Widilaksono Nugroho
N .P.M. : 1605160304
Tempat / Tgl.Lahir : 29 Mei 1998
Alamat Rumah : Jalan Puskesmas No. 53 Rantau Prapat
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Perbaiki manfaat penelitian
Bab II	Perbaiki kerangka berfikir konseptual
Bab III	Perbaiki tulisan tabel
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 08 Mei 2021

TIM SEMINAR

Ketua



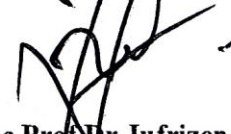
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing



Dr.Ir. Hj. R.Sabrina, M.Si

Sekretaris



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

Revisi



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



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: 1484/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/2/2021

Kepada Yth.

Medan, 4/2/2021

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Pandu Widilaksono Nugroho
NPM : 1605160304
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Faktor MSDM

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepenumpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara
2. Pengaruh Pelatihan Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengaruh Komitmen organisasi, iklim Organisasi, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Sumatera Utara

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

Hormat Saya

Pemohon

(Pand u Widilaksono Nugroho)



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: 1484/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/2/2021

Nama Mahasiswa : Pandu Widilaksono Nugroho

NPM : 1605160304

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 4/2/2021

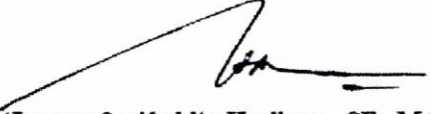
Nama Dosen Pembimbing*)

Dr. Hj. Sabrina, M.Si

Judul Disetujui**)


Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja
Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel
Moderating pada Dinas Kebudayaan dan
Pariwisata provinsi Sumatera Utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan.

Dosen Pembimbing


(Dr. Hj. R. Sabrina, M.Si.)

Keterangan.

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 08 Mei 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Pandu Widilaksono Nugroho
N .P.M. : 1605160304
Tempat / Tgl.Lahir : 29 Mei 1998
Alamat Rumah : Jalan Puskesmas No. 53 Rantau Prapat
JudulProposal : **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Sumatera Utara**

Proposal dinyatakan **syah** dan memenuhi **Syarat** untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Dr.Ir. Hj. R.Sabrina, M.Si*


Medan, Sabtu, 08 Mei 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Sekretaris


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.


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

Pembimbing

Pembimbing


Dr.Ir. Hj. R.Sabrina, M.Si


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

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


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



UMSU
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 : Pandu Widilaksono Nugroho
NPM : 1605160304
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-perbaiki daftar isi, cover, daftar gambar		
Bab 2	-perbaiki landasan teori semua variabel -perbaiki rumusan masalah -perbaiki batasan masalah		
Bab 3	-perbaiki semua variabel -menyesuaikan angket dengan indikator		
Bab 4	-menambahkan kuantitas; mula dan hasil jawaban responden -perbaiki outer model		
Bab 5	-perbaiki kesimpulan -perbaiki saran		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	<i>see maju ditimp</i>	21/1/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Januari 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA

Jl. Rumah Sakit Haji No. 10 A Telp. (061) 6615760 Fax (061) 6615760 Medan Estate - 20371
Email : disbudpar.provsu2020@gmail.com

Medan, 14 April 2021

Nomor : 800 / 552 -Sekr/2021

Sifat :

Lampiran :

Perihal : Izin Praktek Kerja/Magang

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara

di-

Tempat

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Saudara Nomor: 517/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 09 Maret 2021 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan berkenaan dengan hal tersebut kami sampaikan bahwasanya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara menyetujui mahasiswa yang akan melakukan Penelitian Riset yaitu:

No	Nama	NPM	Jurusan
1	Pandu Widilaksono Nugroho	1605160304P	Manajemen

Perlu kami ingatkan selama melaksanakan Pelaksanaan Penelitian Riset harus mengikuti peraturan yang berlaku di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provsu.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
SEKRETARIS



Drs. AWON SYAFFERULLAH NASUTION
PEMBINA TK-1
NIP. 19660606 198603 1 004



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA

Jl. Rumah Sakit Haji No. 10A HP/WA : 081260685353 Medan Estate - 20371
Email : disbudpar@sumutprov.go.id Website : disbudpar.sumutprov.go.id

Nomor : 800 / 760 -Sekt/2021
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Izin Selesai Penelitian/ Riset

Medan, 20 April 2021

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-

Tempat

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Saudara Nomor: 517/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 09 Maret 2021 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan, berkenaan dengan hal tersebut kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NIM	Smt/Prodi
1	Pandu Widilaksono Nugroho	1605160304P	Manajemen

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan Kerja Praktik di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
SEKRETARIS

Drs. AVON SYAFFRULLAH NASUTION
PEMBINA TK. I
NIP. 19660606 198603 1 004