

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK,
KELUARGA BERENCANA (KB) KABUPATEN
DELI SERDANG**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : HADI KUSWOYO
NPM : 1805160193
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**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 Seari 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 Kamis, tanggal 06 oktober 2022, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : HADI KUSWOYO
N P M : 1805160193
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA KABUPATEN DELI SERDANG

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si)

(NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M)

PEMBIMBING

(EFRY KURNIA, SE., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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





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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : HADI KUSWOYO
N.P.M : 1805160193
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA KABUPATEN DELI SERDANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

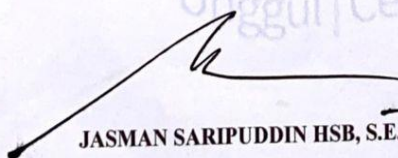
Pembimbing Skripsi


EFRY KURNIA, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


H. JAMURI, 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 : Hadi Kuswoyo
NPM : 1805160193
Dosen Pembimbing : Efry Kurnia, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Rumusannya belum terlihat jelas dan masih umum, perlu dituliskan survey - penentuan pertanyaan yg diteliti belum sesuai	18/5/2022 9/6/2022	f.
Bab 2	- Teknik penelitian sebaiknya dgn penduan penelitian - kutipan sumber referensi belum sesuai dan belum di susunkan dan menuliskan artikel berdasarkan dari bab lain	18/5/2022 9/6/2022 30/6/2022	f.
Bab 3	- ulaskan jenis penelitiannya - data sampel dan metode dgn benar dan tabel - def. opr. diketabuki, referensi analisis data belum sesuai	18/5/2022 9/6/2022 30/6/2022	f.
Bab 4	- uji validitas & reliabilitas bukan di bab 4, mahu di bab 3 - Parameter dan effect - tambahkan lain data pjs di lampirkan.	18/5/2022 9/9/2022 15/9/2022	f.
Bab 5	- tambahkan lagi kalimat yg sudah di panami - saran: tambahkan visi.	25/8/2022 9/9/2022 15/9/2022	f.
Daftar Pustaka	- Rapi dan menuliskan.	18/5/2022 30/6/2022	f.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. skripsi, lanjut sidang Meja hijau	15/9/2022	f.

Medan, September 2022
Diketahui oleh: Ketua Program Studi
Disetujui oleh: Dosen Pembimbing

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

(Efry Kurnia, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Hadi Kuswoyo
NPM : 1805160193
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel
Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan
Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB)
Kabupaten Deli Serdang
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 31 Juli 2022
Pembuat Pernyataan


METERAI
TEMPEL
88ECBAJX94677240
(HADI KUSWOYO)

NB :



Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
Foto Copy Surat pernyataan ditampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA KABUPATEN DELI SERDANG

HADI KUSWOYO

Program Studi Manajemen

Email : Hadikuswoyo81@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 43 pegawai, yang juga menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang dalam penelitian menggunakan aplikasi SEM-PLS yang dilakukan dengan uji Analisis model struktural dan *Mediation Effect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE AT THE SERVICES FOR WOMEN'S EMPOWERMENT, CHILD PROTECTION AND POPULATION CONTROL, FAMILY PLANNING, DELI SELI REGENCY

HADI KUSWOYO

Management Study Program

Email : Hadikuswoyo81@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation on employee performance, to determine and analyze the influence of leadership on employee performance, to determine and analyze the influence of motivation on organizational commitment, to determine and analyze the influence of leadership on organizational commitment, to determine and analyze the influence of organizational commitment to employee performance, to determine and analyze the effect of motivation on employee performance through organizational commitment, to determine and analyze the influence of leadership on employee performance through organizational commitment at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Population Control, KB Deli Serdang Regency. The population in this study were all employees who worked at the Department of Women's Empowerment, Child Protection and Population Control, KB Deli Serdang Regency, totaling 43 employees, who were also the samples in this study. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. The analytical technique used in this study is the SEM-PLS application which is carried out by testing the structural model analysis and Mediation Effect. The results show that motivation affects employee performance, leadership affects employee performance, motivation affects organizational commitment, leadership affects organizational commitment, organizational commitment affects employee performance, motivation affects employee performance through organizational commitment and leadership has an effect on employee performance through organizational commitment at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Population Control, Deli Serdang Regency Family Planning

Keywords: Motivation, Leadership, Organizational Commitment and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, 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 Assoc. Prof. Dr. 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 Syarifuddin HSB, S.E, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Efry Kurnia, SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, September 2022
Penulis

HADI KUSWOYO
1805160193

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Manfaat Pengukuran Kinerja	12
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Motivasi Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.2.2 Jenis Motivasi Kerja.....	16

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.1.3 Kepemimpinan.....	20
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	20
2.1.3.2 Tipe Kepemimpinan.....	22
2.1.3.3 Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan.....	26
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan.....	27
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	29
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	29
2.1.4.2 Membangun Komitmen Organisasi.....	30
2.1.4.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi.....	31
2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	36
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	38
2.3 Hipotesis.....	44
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6 Teknik Analisa Data.....	56
3.6.1 <i>Path Analysis (Analisis Jalur)</i>	56
3.6.2 <i>Mediation Effect</i>	58

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	60
4.1.1.1 Karakteristik Responden.....	60
4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian.....	62
4.1.2 Analisis Data	71
4.1.2.1 Analisis Model Struktural.....	71
4.1.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	72
4.2 Pembahasan.....	78
BAB 5 PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	88
5.3 Keterbatasan Penelitian	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	..47
Tabel 3.2 Waktu Penelitian48
Tabel 3.3 Proporsi Sampel Penelitian49
Tabel 3.4 Skala Likert50
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi51
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan.....	..51
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi52
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai52
Tabel 3.9 <i>Composite Reliability</i>54
Tabel 3.10 <i>Cronbach Alpha</i>55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pendidikan.....	..62
Tabel 4.4 Skor Angket untuk Variabel Motivasi	62
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	69
Tabel 4.8 <i>R-Square</i>	72
Tabel 4.9 <i>F-Square</i>	73
Tabel 4.10 <i>Path Coefficients</i>	74
Tabel 4.11 Indirect Effect.....	76
Tabel 4.12 <i>Total Effect</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai38
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai39
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi40
Gambar 2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi.....	..41
Gambar 2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	..42
Gambar 2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi43
Gambar 2.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi44
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual44
Gambar 4.1 Efek Mediasi	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Damayanti, 2017).

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal dan transparan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Kinerja dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Kinerja setiap karyawan tidak sama

hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut (Robbins, 2015:201) kinerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila kinerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Adapun kinerja banyak dipengaruhi berbagai faktor diantaranya faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang, faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan faktor organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*) (Umam, 2018:190).

Menurut (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016) salah satu faktor yang mempengaruhi terlihat dari komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi terjadi dikarenakan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi

Kinerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan pegawai secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan

sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan.

Salah satu yang dapat berdampak dengan kemajuan kinerja karyawan dapat dilihat dari motivasi kerja. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2016:146).

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan di dalam perusahaan.

Selain motivasi, perilaku pimpinan atau kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018). Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Dengan adanya suatu kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kergiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya.

Seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam pengambil keputusan dapat merugikan organisasi disamping mengingat para pesaing, demikian juga salah dalam mengambil keputusan tentunya juga berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu, dan tenaga (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018).

Selain motivasi dan kepemimpinan, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Putrana et al., 2016).

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, sebagai salah satu Perangkat Daerah sesuai Amanat Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga yang tujuannya adalah Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berkewajiban menyusun rencana strategis. Dengan demikian diharapkan dapat menentukan arah perkembangan dalam meningkatkan kinerjanya, yang mampu menjawab tuntutan perkembangan Daerahnya

Pada riset pendahuluan yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, dimana dari hasil survey yang dilakukan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan hanya berjalan berkala, dimana terkadang pimpinan memperlakukan bawahannya secara khusus dan terkesan pilih kasih. Hal itu mengakibatkan pegawai yang tidak mencapai target kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang ini selalu mempertimbangkan pimpinan yang tepat untuk pegawainya. Hal ini dimaksud agar Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang memperoleh kinerja pegawai yang baik mampu mencapai tujuannya.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang salah satunya adalah masalah dalam kepemimpinan, dimana adanya kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang di harapkan oleh atasannya dikarenakan keterlambatan pegawai dalam masuk jam kerja yang membuat pegawai lalai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh dinas. Selain itu juga tingkat motivasi pegawai dalam bekerja masih rendah, terlihat dari banyaknya pegawai yang tidak bersemangat dalam bekerja, yang berakibat kepada belum optimalnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dengan tidak terselesainya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan sehingga target penyelesaian pekerjaan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian di atas sangat penting motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang berdampak dengan kinerja pegawai
2. Kinerja pegawai yang belum optimal hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
3. Rendahnya komitmen organisasi pegawai dalam pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi sehingga pimpinan merasa kurang puas dengan kinerja pegawai.
4. Keterlambatan karyawan dalam masuk jam kerja yang membuat pegawai lalai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada variabel motivasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian ini penulis menggunakan faktor komitmen organisasi sebagai variabel penghubung (intervening) antara motivasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang?

2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang?
6. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang?
7. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang.
3. Manfaat akademis, sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Muis (2013:67) kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil yang sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Menurut Nawawi (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi factor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Menurut Robbins (2015:201) menyatakan kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya.

2.1.1.2 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Nawawi (2015:69) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

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

Sedangkan manfaat pengukuran kinerja yang baik menurut Yuwono, (2014:112) adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*)
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.1.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wijaya (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup
2. Tingkat usaha yang dicurahkan Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.
3. Dukungan organisasi Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Menurut Umam (2018:190) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu
Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologi
Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi
Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*).

Menurut (Putrana et al., 2016) salah satu faktor yang mempengaruhi terlihat dari komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi terjadi dikarenakan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas

karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kehandalan kerja
4. Sikap kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan
3. Kehandalan kerja
Kehandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.
4. Sikap kerja
Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir (2017:208) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan
Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Usman dalam Mesiono, (2013:114) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut Umam (2018:116) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut Afandi (2018:83) motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

2.1.2.2 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:150) Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang

berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Adapun menurut (Fahmi, 2016) mengenai jenis-jenis motivasi terbagi

atas :

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2. Motivasi Instrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Suwanto & Koesmono (2018:112) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti : Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2. Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Sutrisno (2014:116) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:118) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu :

1. Kerja Keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Usaha Untuk Maju
4. Ketekunan
5. Pemanfaatan Waktu

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2. Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4. Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut Yuliana (2017:98) indikator motivasi terdiri atas:

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

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu :
 - a. Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup karyawan
 - b. Terpenuhinya tingkat kebutuhan keluarga karyawan
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu :
 - a. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
 - b. Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja

3. Kebutuhan Sosial
 - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan
 - b. Tingkat persamaan kedudukan karyawan dihadapan pemimpin
4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu :
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan
 - b. Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu :
 - a. Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau karyawan. Kepemimpinan yang baik harus disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang ada di lingkungannya. Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi atau mengatur dan mengubah perilaku seseorang untuk bertindak sesuai dengan arahan pemimpin.

Menurut Nawawi (2015:98) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan menurut Ishak (2015:112) dibedakan antara kepemimpinan yang dibatasi oleh anggaran dengan yang sadar akan laba. Para pemimpin yang dibatasi oleh anggaran akan mengevaluasi bawahannya

berdasarkan pada seberapa baik tujuan jangka pendek dicapai. Sebaliknya, para pemimpin yang sadar akan laba lebih memperhatikan kesuksesan jangka panjang dan tidak terlalu menekankan pada kepatuhan yang kaku pada anggaran sekarang.

Menurut Tampubolon (2010:69) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Ishak (2015:88) untuk dapat mempraktikkan kepemimpinan secara efektif, manajer atau atasan harus memperhatikan dan menyesuaikan dengan tingkat perkembangan bawahannya.

Menurut Nawawi (2015:124) kata pemimpin berarti orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Sedangkan Bismala, Arianty, & Farida (2015) mengatakan kepemimpinan bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya, misalnya para manajer perlu membuat rencana dan mengorganisasi, tetapi yang diminta pemimpin hanyalah agar mereka mempengaruhi orang lain untuk ikut. Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan intuisitas. Faktor manusialah yang mengikat suatu kelompok dan menggerakkannya ke arah sasaran.

Tindakanlah yang membuat sukses semua potensi yang terdapat dalam organisasi dan orang-orangnya.

Menurut Alma (2014:143) mengatakan kepemimpinan merupakan sebuah perjalanan pembelajaran. Perjalanan menjadi seorang pemimpin membutuhkan cara berfikir yang baru, keahlian baru dan kebiasaan baru. Semakin tinggi posisi seseorang, makin besar tanggung jawab makin besar dampak potensialnya.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

2.1.3.2 Tipe Kepemimpinan

Menurut Kartini (2016) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Kepemimpinan Pribadi
2. Kepemimpinan Non – Pribadi
3. Kepemimpinan Otoriter
4. Kepemimpinan Kebapakan
5. Kepemimpinan Demokratis
6. Kepemimpinan Bakat

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Pribadi
Pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahan sehingga tercipta hubungan pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan Non – Pribadi
Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan Otoriter

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya.

5. Kepemimpinan Demokratis

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan.

6. Kepemimpinan Bakat

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain.

Menurut Siagian (2016) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Tipe Kharismatis
2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis
3. Tipe Otokratis
4. Tipe Militeristis
5. Tipe *Laissez-Faire*
6. Tipe Populistik
7. Tipe Administratif dan Eksekutif
8. Tipe Demokratis

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah

sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- a. Bersikap terlalu melindungi.
- b. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Otokratis

Pemimpin tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4. Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin yang tergantung pada suatu pangkat dan jabatan, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang atas ceremonial untuk berbagai keadaan. Tipe ini lebih banyak menggunakan suatu sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, menurut adanya disiplin keras dan kaku, tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahan.

5. Tipe *Laissez-Faire*

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

6. Tipe Populistik

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini juga mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistik ini member kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia perekonomian juga terus berkembang.

7. Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Tipe ini mengikuti perkembangan perekonomian sehingga dinilai lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

8. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama.

2.1.3.3 Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai faktor. Menurut Amanah (2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetik

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2. Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.

Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3. Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Sedangkan Menurut Robbins (2015) faktor yang sangat berperan dalam kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pemimpin yang karismatik
2. Motivasi Inspirasional.
3. Stimulasi intelektual
4. Pertimbangan individu

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pemimpin yang karismatik

Pemimpin harus mampu menyihir bawahan untuk bereaksi mengikuti pemimpin. Dalam bentuk konkret kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi.

2. Motivasi Inspirasional

Yaitu karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.

3. Stimulasi intelektual

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan masalah dengan cermat dan rasional

4. Pertimbangan individu

Karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Suprpta, Sintaasih, & Riana (2015) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi.
2. Perilaku pemimpin yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada bawahannya bagaimana cara mencapainya
3. Perilaku pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahannya melaksanakannya dengan sebaik baiknya
4. Perilaku pemimpin sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin.

Menurut Kiswanto (2010) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan,
2. Kepribadian,
3. Pengalaman,
4. Intelektual,
5. Lingkungan kerja,

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai
2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan
3. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

5. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014:169) komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentivikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean dalam Wibowo (2014:169) Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Menurut Moorhead & Griffin (2015:112) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dari pengertian maupun definisi Komitmen Organisasi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

2.1.4.2 Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Heller dalam Wibowo (2014:71) komitmen organisasional didapat dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, member perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas dan menciprakan bebas kesalahan. Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Memelihara kepercayaan
2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati.
3. Menjaga staff mempunyai komitmen.
4. Menghargai keunggulan
5. Bersikap positif.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Memelihara kepercayaan

Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan factor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita harus mempercayai mereka yang bekerja.

2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati.

Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikoogis, intelektual dan emosional pekerja.

3. Menjaga staff mempunyai komitmen.

Cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan memotivasi mereka.

4. Menghargai keunggulan

Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Dapat dilakukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pekan senior atau sekedar mengucapkan terima kasih.

5. Bersikap positif.

Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi dibangun dengan *mutual trust*, saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2016:22) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Kesadaran
2. Faktor Aturan
3. Faktor Organisasi
4. Faktor Pendapatan
5. Faktor Kemampuan Keterampilan
6. Faktor Sarana Pelayanan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada

akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

6. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

7. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

8. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

9. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Menurut Priansa (2016:212) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Personal
2. Situasional
3. Posisional

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Personal

Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a. Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.
- b. Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena

lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

- c. Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
- e. Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2. Situasional

Factor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisai, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a. Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai

kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- b. Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan disebut *Perceived Organizational Support* (POS).

3. Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2015:99) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasi, yaitu :

1. *Affective commitment*,
2. *Continuance commitment*,
3. *Normative*,

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
2. *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila disbanding dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. *Normative*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis.

Sedangkan menurut Bangun (2014:312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Suwanto & Koesmono, 2018:82).

Menurut Sutrisno (2014:121) Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2014); (Bahri & Nisa, 2017); (Dedek Kurniawan Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021); (Handayani & Daulay, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan,

pengorganisasian, dan pengawasan (Arianty, 2016). Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan. Selain itu, pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai penggerak dari keberhasilan kerja organisasi atau perusahaan.

Menurut (Risqon & Purwadi, 2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan. Kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dari eksternal karyawan untuk bekerja lebih baik, dimana seorang pemimpin yang terus mensupport karyawan untuk mencapai tujuan kerja instansi.

Demikian pula kepemimpinan berpengaruh kepada karyawan. Sehingga apabila kepemimpinan dalam instansi baik dan efektif maka kinerja karyawan yang ada digaris komandonya juga baik dan meningkat menuju tujuan-tujuan kerja organisasi.

Hasil penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019); (D. K Gultom & Arif, 2017); Hasibuan & Bahri, 2018); (Jamaludin, 2017); (Mujiatun, 2011); (Siagian & Khair, 2018); (Kurnia & Daulay, 2021) dan (Siswanto & Hamid, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Umam (2018:116) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karyawan biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan tingkat kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk dapat meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa.

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan di dalam perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016:147) menjelaskan, motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas, dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual. Hasil penelitian (Tania & Edy, 2013) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.



Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keadaan dan kelancaran dari aktivitas organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam membuat aturan dan memberikan arahan kepada bawahannya (Daulay & Marlina, 2019). Pencapaian tujuan akan berlangsung dengan baik di bawah kepemimpinan yang baik, tentunya komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki karyawan untuk memberikan kepastian dan peningkatan kinerja serta dan komitmen organisasi tentunya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2014:89) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian jika kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka akan menciptakan komitmen yang baik bagi karyawan yang dipimpin. Hasil penelitian Pratama (2014) menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi



Gambar 2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Menurut

(Putrana et al., 2016) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Menurut Umam (2018:145) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Hasil penelitian (Ranti, 2016); (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018); (J Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



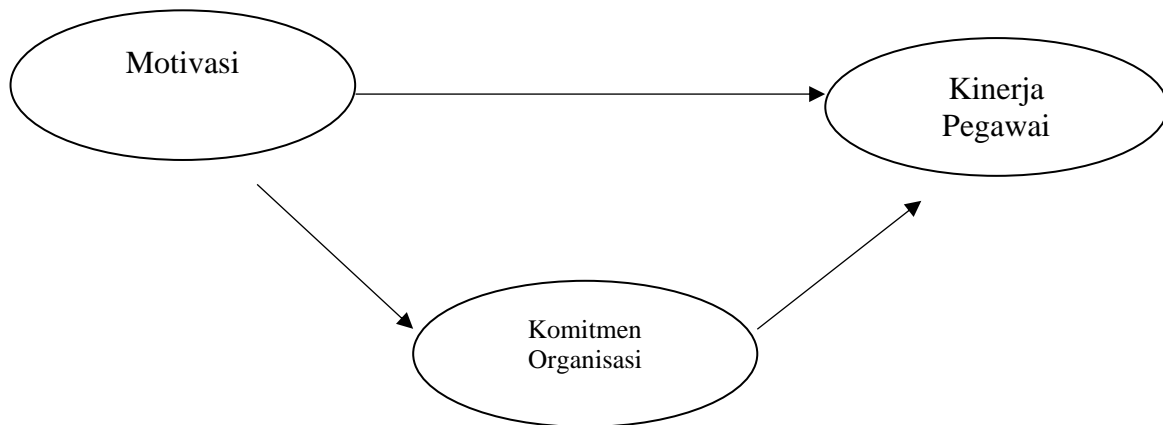
Gambar 2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan yang bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi pegawai, para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai. Menurut (Luthans & Doh, 2014) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang

melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Komitmen organisasi pegawai bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan pegawai adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan Komitmen organisasi pegawai.



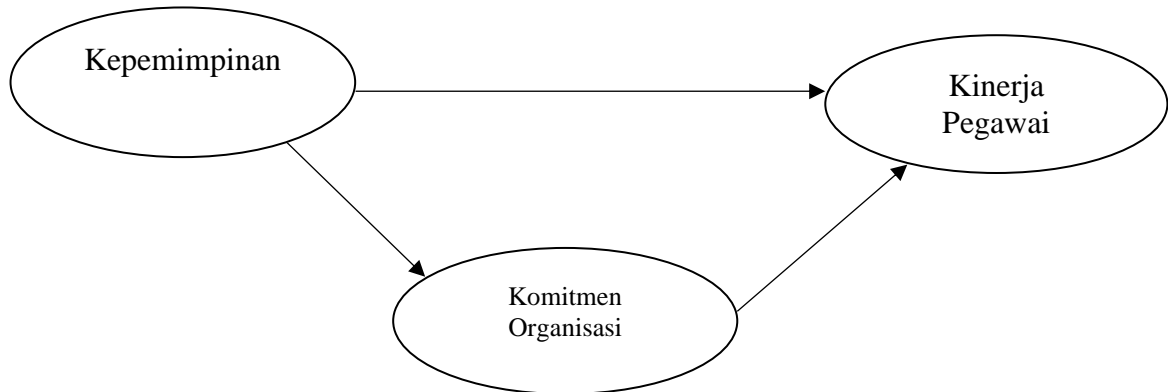
Gambar 2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

2.2.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Seseorang pemimpin memberikan tugas kepada pegawainya sesuai dengan pekerjaannya. Pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawainya. Kinerja karyawan dilihat dari baik atau buruknya hasil pekerjaan karyawan tersebut. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, tentunya akan mempengaruhi kepemimpinan. Apabila

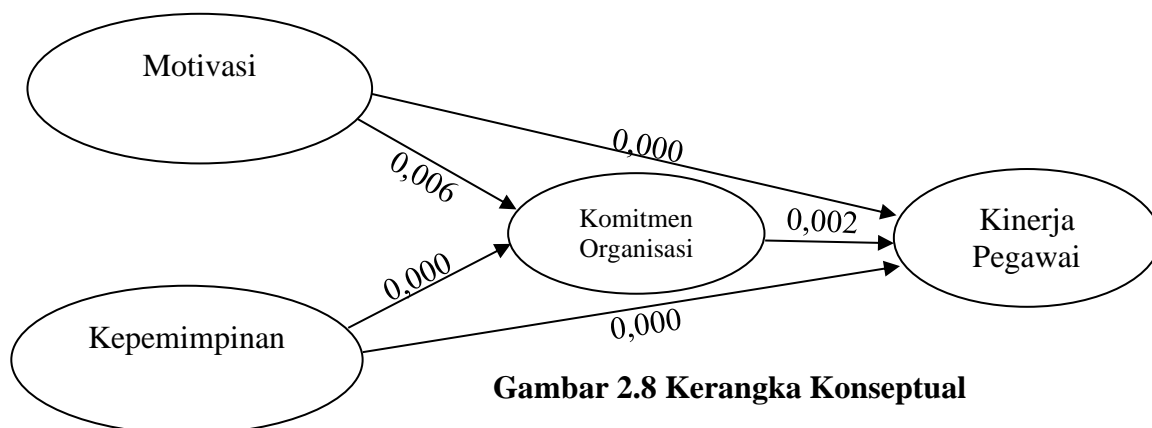
kinerja pegawai tersebut baik maka dia akan memperoleh seorang pemimpin yang baik dan tanggung jawab kepada pegawainya. Sebaliknya jika pegawai tersebut memiliki keomitmien organisasi yang kurang baik maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula, maka akan mempengaruhi kepemimpinan perusahaan.



Gambar 2.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori–teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.8 Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
3. Ada pengaruh motivasi terhadap komtmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
4. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap komtmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
5. Ada pengaruh komtmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
6. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komtmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
7. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komtmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:57) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2017:38). Adapun definisi dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

Definisi operasional merupakan definisi variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja (Mangkunegara, 2017:67)	Likert
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk dapat mengarahkan perilakunya pada pencapaian dari tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Usaha Untuk Maju. 4. Ketekunan 5. Pemanfaatan Waktu (Mangkunegara, 2017:118)	Likert
Kepemimpinan (X ₂)	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kepribadian 3. Pengalaman 4. Intelektual 5. Lingkungan kerja (Kiswanto, 2010)	Likert
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki Hasrat yang kuat untuk tetap di perusahaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative</i> (Robbins, 2015:99)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang yang beralamat Jalan Karya Usaha No. 5 Komplek Kantor Bupati, Lubuk Pakam.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai dengan September 2022

Tabel 3.2

Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agust				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																												
2	Pengambilan data																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Riset																												
5	Pengolahan data																												
6	Penulisan Skripsi																												
7	Bimbingan Skripsi																												
8	ACC Skripsi																												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

sebanyak 43 pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dimana sampel yang digunakan berupa sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi untuk sampel penelitian yaitu sebanyak 43 pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 3.3
Sampel Pegawai ASN Tahun 2022

No	Unit Kerja	Sampel (Orang)
1	Bagian Umum	15 Orang
2	Bagian Keuangan	9 Orang
3	Bagian Perlindungan Anak	5 Orang
4	Bagian Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan	4 Orang
5	Bagian Perlindungan Anak	3 Orang
6	Bagian Pengendalian Penduduk dan Advokasi	3 Orang
7	Bagian Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera	4 Orang
Total Pegawai ASN		43 Pegawai

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, 2022

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian

adalah mendapatkan data. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:199) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat mengenai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun dalam penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis skala likert, dimana pengukuran skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.4
Skala Likert

Item	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dimana hasil kusioner diolah untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, yang dapat diukur dengan :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variable merepresentasi variabel laten untuk diukur (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Rangkaian uji dalam model pengukuran atau outer model adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Pengukuran validitas meliputi pengujian seberapa baik nilai suatu instrument yang dikembangkan dalam mengukur suatu penelitian.

Semakin tinggi nilai instrumen maka semakin baik dalam mewakili pertanyaan penelitian (Juliandi et al., 2014).

Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* $> 0,5$. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* $< 0,5$. Nilai *outer loading* atau *loading factor* antara $0,5 - 0,6$ sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Juliandi et al., 2014)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₁)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,626	0,500	Valid
2.	0,516	0,500	Valid
3.	0,655	0,500	Valid
4.	0,557	0,500	Valid
5.	0,504	0,500	Valid
6.	0,682	0,500	Valid
7.	0,533	0,500	Valid
8.	0,547	0,500	Valid
9.	0,540	0,500	Valid
10.	0,518	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₂)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,803	0,500	Valid
2.	0,508	0,500	Valid
3.	0,728	0,500	Valid
4.	0,659	0,500	Valid
5.	0,772	0,500	Valid
6.	0,721	0,500	Valid
7.	0,793	0,500	Valid
8.	0,506	0,500	Valid
9.	0,713	0,500	Valid
10.	0,622	0,500	Valid

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (Z)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,778	0,500	Valid
2.	0,566	0,500	Valid
3.	0,726	0,500	Valid
4.	0,799	0,500	Valid
5.	0,528	0,500	Valid
6.	0,759	0,500	Valid
7.	0,532	0,500	Valid
8.	0,719	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,702	0,500	Valid
2.	0,717	0,500	Valid
3.	0,711	0,500	Valid
4.	0,598	0,500	Valid
5.	0,623	0,500	Valid
6.	0,825	0,500	Valid
7.	0,550	0,500	Valid
8.	0,652	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* > 0,5. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* < 0,5. Nilai *outer loading* atau *loading factor* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Imam Ghozali, 2018). Hal tersebut berarti semua indikator layak atau *valid* untuk digunakan dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai composite reliability. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Juliandi et al., 2014). Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indikator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen (Juliandi et al., 2014).

Hasil nilai *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.9
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,827	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,899	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,873	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,870	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel 3.9, maka nilai *Composite Reliability* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a) Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,827 >

0.6, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

- b) Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar $0,899 > 0.6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
- c) Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Komitmen Organisasi (Z) sebesar $0,873 > 0.6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
- d) Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0.870 > 0.6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

Selain mengamati nilai *Composite Reliability*, *construct reliability and validity* juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *construct reliability and validity* apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.7 (Juliandi et al., 2014). Hasil nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.10
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,774	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,875	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,833	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,828	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan tabel 3.10 maka nilai *Cronbach Alpha* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a) Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Motivasi (X_1) sebesar $0.774 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
- b) Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar $0.875 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
- c) Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Komitmen Organisasi (Z) sebesar $0.833 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
- d) Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0.828 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik

2. Wawancara Interview

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, adapun pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data yang dikumpulkan atau diperoleh maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistik dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat yang menggunakan variabel intervening. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Structural Equational Modeling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

Smart-PLS merupakan metode alternative analisis SEM dengan menggunakan kuadrat terkecil parsial atau *partial last square* (PLS) (Juliandi et al., 2014)

3.6.1 *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Path Analysis* (Analisis Jalur) untuk melakukan pengujian hipotesis. *Path Analysis* (Analisis Jalur) merupakan sebuah alat yang digunakan untuk menganalisis atau menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel Independen (bebas) terhadap variabel Dependen (terikat), dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keeratan hubungannya membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab akibat (Juliandi et al., 2014).

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis satu jalur. Analisis satu jalur dalam penelitian ini digunakan untuk meramalkan hubungan langsung atau tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai yang melalui komitmen organisasi. pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang melalui komitmen organisasi.

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi variabel yang di pengaruhi (endogen) yang dapat di jelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya dan ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk. *R-Square* adalah indeks korelasi pangkat dua yang menyatakan proporsi varians yang dapat dijelaskan oleh MDS (Simamora, 2005). Kriteria *r-square* atau juga biasa disebut dengan koefisien determinasi dibatasi oleh nilai 0.75; 0.5; dan 0.25. nilai *r-squared* yang sama dengan 0.75 sampai 1 menunjukkan bahwa model yang dikeluarkan merupakan model yang kuat, sedangkan nilai *r-square* antara 0.5 sampai 0.74 adalah model yang sedang, dan sisanya 0.25 hingga 0.5 merupakan model yang lemah (Juliandi et al., 2014)

2. *F-Square*

Pengukuran *f-square* atau *F2 effect size* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0.05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut table maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2 *Mediation Effect*

Analisis efek mediasi (*mediation effect*) mengandung 3 sub analisis, antara lain:

1. Direct Effect
2. Indirect Effect
3. Total Effect

Berikut penjelasan dari ketiga analisis efek mediasi yaitu sebagai berikut:

1. *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) . Kriteria untuk pengujian hipotesis

direct effect (pengaruh langsung) adalah seperti dibawah ini : Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*):

- a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabelnya juga meningkat/naik
- b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negative, maka pengaruh suatu variabelnya dengan variabel lainnya adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- c. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) T Statisticnya dengan standar $>1,96$, maka terdapat pengaruh signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) T Statisticnya standar $<1,96$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Kedua, nilai profitabilitas/signifikan (*P-Value*) jika nilai *P-Value* < 0.05 , maka signifikan; dan jika nilai *P-Value* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

2. Indirect Effect

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung atau tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) yang diantarai/mediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi et al., 2014). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah:

- a. Jika nilai *P-Value* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator memdiiasi pengaruh variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruh tidak langsung; dan

- b. Jika nilai $P\text{-Value} > 0.05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi et al., 2014).

3. *Total effect*

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect dan indirect effect. *Total effect* merupakan pengaruh tidak langsung dari suatu variabel exogenous melalui variable endogenous perantara menuju ke variable endogenous kedua/berikutnya. Untuk perhitungan dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai koefisien jalur dari variable exogenous ke endogenous perantara dengan nilai koefisien jalur dari variable endogenous perantara tersebut ke variabel endogenous kedua/berikutnya (Juliandi et al., 2014).

- a. Jika nilai total efek (*total effect*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabelnya juga meningkat/naik
- b. Jika nilai total efek (*total effect*) adalah negative, maka pengaruh suatu variabelnya dengan variabel lainnya adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- c. Jika nilai total efek (*total effect*) T Statisticnya dengan standar $>1,96$, maka terdapat pengaruh signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai total efek (*total effect*) T Statisticnya standar $<1,96$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Kedua, nilai profitabilitas/signifikan ($P\text{-Value}$) jika nilai $P\text{-Value} < 0.05$, maka signifikan; dan jika nilai $P\text{-Value} > 0.05$, maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), 8 pertanyaan untuk variabel (Z) dan 8 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah Motivasi, yang menjadi variabel X_2 adalah Kepemimpinan, yang menjadi variabel Z adalah Komitmen Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 43 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	20 orang	47 %
2	Laki-Laki	23 orang	53 %
	Jumlah	43 orang	100%

Sumber : data yang diolah(2022)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian

Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang terdiri dari 20 orang perempuan (47%) dan laki-laki sebanyak 23 orang laki-laki (53%) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang adalah laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada laki-laki

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 41 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	9 orang	21%
2.	31– 40 tahun	20 orang	47%
3.	41 – 50 tahun	10 orang	23%
4.	Di atas 51 tahun	4 orang	9%
Jumlah		43 orang	100

Sumber : data yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 20 orang (47%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang (23%), dimana pegawai yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	6 orang	14%
2.	D-3	4 orang	9%
3.	S1(Starat 1)	30 orang	70%
4.	S2 (Strata 2)	3 orang	7%
Jumlah		43 orang	100%

Sumber : data yang diolah(2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 30 orang atau 70%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Motivasi.

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	33	14	33	13	30	2	5	0	0	43	100
2	9	21	16	37	14	33	4	9	0	0	43	100
3	8	19	19	44	12	28	3	7	1	2	43	100
4	6	14	20	47	13	30	4	9	0	0	43	100
5	10	23	14	33	14	33	4	9	1	2	43	100
6	15	35	11	26	7	16	8	19	2	5	43	100
7	17	40	15	35	8	19	3	7	0	0	43	100
8	15	35	19	44	6	14	3	7	0	0	43	100
9	10	23	19	44	7	16	7	16	0	0	43	100
10	8	19	16	37	7	16	12	28	0	0	43	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2022)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 33%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu bekerja keras untuk mencapai hasil kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 37%
3. Dari jawaban ketiga mengenai termotivasi untuk berkontribusi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang dengan baik demi mencapai masa depan yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 44%
4. Dari jawaban keempat mengenai ingin berkembang di masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47%
5. Dari jawaban kelima mengenai berusaha sekuat tenaga untuk dapat berkembang dengan meningkatkan kinerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 33%
6. Dari jawaban keenam mengenai berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya agar golongan saya ikut meningkat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 35%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai selalu giat dalam menjalankan pekerjaan yang saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 40%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mengutamakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 44%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju persentase sebesar 44%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 37%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa Motivasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Kepemimpinan.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	65	3	7	3	7	1	2	8	19	43	100
2	18	42	5	12	2	5	3	7	15	35	43	100
3	22	51	4	9	2	5	1	2	14	33	43	100
4	18	42	7	16	0	0	3	7	15	35	43	100
5	16	37	6	14	3	7	2	5	16	37	43	100
6	27	63	6	14	1	2	2	5	7	16	43	100
7	27	63	3	7	4	9	2	5	7	16	43	100
8	19	44	7	16	4	9	2	5	10	23	43	100
9	22	51	4	9	5	12	1	2	11	26	43	100
10	17	40	8	19	1	2	5	12	12	28	43	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai atasan memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada karyawan dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 65%
2. Dari jawaban kedua mengenai atasan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42%
3. Dari jawaban ketiga mengenai atasan bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51%

4. Dari jawaban keempat mengenai atasan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42%
5. Dari jawaban kelima mengenai atasan harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 37%
6. Dari jawaban keenam mengenai atasan harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai atasan mampu membuat ide-ide yang dapat mengembangkan kemajuan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai atasan selalu kritis atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 44%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai atasan harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai atasan saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 40%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa Kepemimpinan melalui kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel intervening mengenai Komitmen Organisasi.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	60	6	14	3	7	1	2	7	16	43	100
2	19	44	6	14	2	5	3	7	13	30	43	100
3	20	47	4	9	5	12	3	7	11	26	43	100
4	24	56	6	14	3	7	2	5	8	19	43	100
5	21	49	4	9	6	14	3	7	9	21	43	100
6	22	51	6	14	4	9	0	0	11	26	43	100
7	19	44	6	14	5	12	2	5	11	26	43	100
8	16	37	8	19	2	5	7	16	10	23	43	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60%
2. Dari jawaban kedua mengenai tetap bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang karena saya membutuhkan

pekerjaan ini, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 44%

3. Dari jawaban ketiga mengenai tetap bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang ini karena mendapatkan gaji yang sesuai dengan keinginan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47%
4. Dari jawaban keempat mengenai tetap bertahan bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, walaupun bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56%
5. Dari jawaban kelima mengenai memiliki ikatan yang kuat terhadap Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49%
6. Dari jawaban keenam mengenai merasa bertanggung jawab atas perkembangan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai merasa bertanggung jawab atas perkembangan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 44%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai merasa aman dan nyaman bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 37%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa komitmen organisasi melalui kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	37	7	16	2	5	6	14	12	28	43	100
2	17	40	4	9	4	9	3	7	15	35	43	100
3	24	56	6	14	1	2	3	7	9	21	43	100
4	29	67	4	9	0	0	3	7	7	16	43	100
5	24	56	6	14	4	9	0	0	9	21	43	100
6	24	56	3	7	3	7	4	9	9	21	43	100
7	23	53	3	7	3	7	3	7	11	26	43	100
8	18	42	7	16	2	5	4	9	12	28	43	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai memiliki skill dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 37%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 40%
3. Dari jawaban ketiga mengenai jumlah jam kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56%
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang sesuai dengan perencanaan kerja dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 67%
5. Dari jawaban kelima mengenai melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56%
6. Dari jawaban keenam mengenai selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56%

7. Dari jawaban kesembilan mengenai menjalankan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
8. Dari jawaban kesepuluh mengenai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan banyak di pengaruhi berbagai variabel diantaranya motivasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi tetapi bukan variabel yang mendominasi. Terbukti dengan jawaban responden yang sebagian besar menjawab sangat setuju

4.1.2 Analisis Data

1. Analisis Model Struktural

a. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen) (Juliandi et al., 2014). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $R^2 = 0.75$ -> model adalah substansi (kuat)
- 2) Jika nilai $R^2 = 0.50$ -> model adalah moderate (sedang)
- 3) Jika nilai $R^2 = 0.25$ -> model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.8***R-Square***

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.871	0.861
Komitmen Organisasi (Z)	0.569	0.548

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Kesimpulan pada pengujian nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

- a) *R-Square* model jalur 1 = 0.871 artinya kemampuan variabel X_1 yaitu Motivasi, X_2 yaitu Kepemimpinan dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 87,1% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat.
- b) *R-Square* model jalur 2 = 0.569 artinya kemampuan variabel X_1 yaitu Motivasi, X_2 yaitu Kepemimpinan dalam menjelaskan variabel Z yaitu Komitmen Organisasi adalah sebesar 56,9% yang dimana model tergolong dalam katagori sedang.

b. *F-Square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi.

Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) :

- 1) Jika nilai *f-squar* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- 2) Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- 3) Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

Tabel 4.9
F-Square

	X ₁	X ₂	Z	Y
X ₁			0.201	0.207
X ₂			0.675	1.235
Z				0.388
Y				

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan table F-square di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table F-square :

- 1) Variable X₁ yaitu Motivasi memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Z yaitu Komitmen Organisasi
- 2) Variable X₂ yaitu Kepemimpinan memberikan dampak yang besar terhadap variable Z yaitu Komitmen Organisasi
- 3) Variable X₁ yaitu Motivasi memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai
- 4) Variable X₂ yaitu Kepemimpinan memberikan dampak yang besar terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai
- 5) Variable Z yaitu Komitmen Organisasi memberikan dampak yang besar terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai

c. *Mediation Effect*

Analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis : Dirrect effect, Indirrect effects, dan Total effects.

1) *Dirrect effect*

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi et al., 2014) Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

- a) Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b) Nilai profitabilitas/Signifikan atau *P-value* , jika nilai *P-value* <0,05 maka signifikan. Dan jika nilai *P-value* >0,05 maka tidak signifikan

Tabel 4.10
Path Coefficients

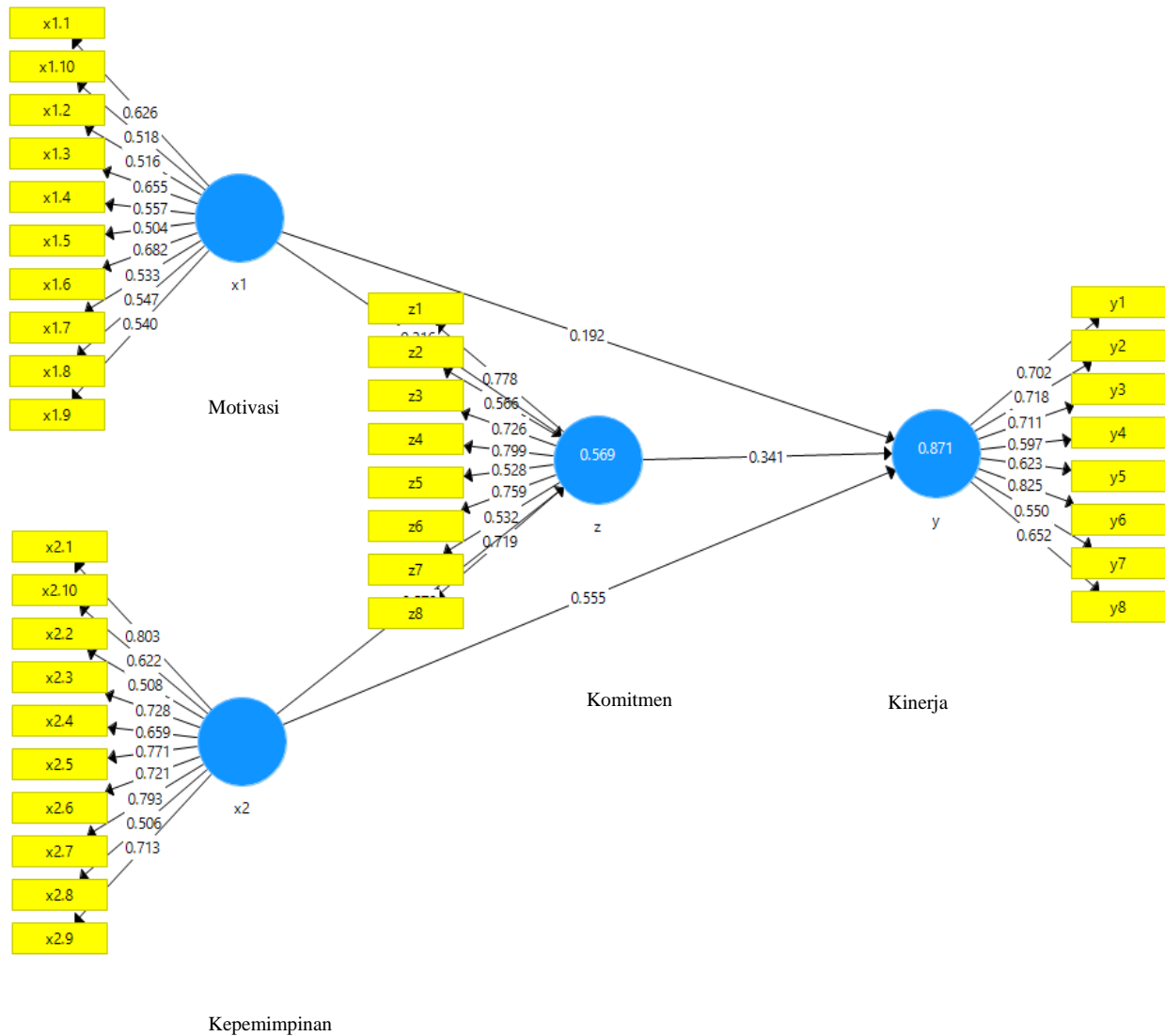
	Original Sample	P-Values
Motivasi → Kinerja Pegawai	0.192	0.021
Motivasi → Komitmen Organisasi	0.316	0.006
Kepemimpinan → Kinerja Pegawai	0.555	0.000
Kepemimpinan → Komitmen Organisasi	0.579	0.000
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0.341	0.001

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan pada table path coefficients maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a. Variable X_1 yaitu Motivasi terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,021 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.
- b. Variable X_1 yaitu Motivasi terhadap variable Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh *P-value* sebesar $0,006 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.
- c. Variable X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.
- d. Variable X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap variable Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.

- e. Variable Z yaitu Komitmen Organisasi terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh $P\text{-value}$ sebesar $0,001 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.



Gambar 4.1
Efek Mediasi

2) *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel moderating. Menurut (Juliandi et al., 2014) Kriteria penilaian *indirect effect* adalah:

- a. Jika nilai $P\text{-values} < 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
- b. Jika nilai $P\text{-values} > 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung

Tabel 4.11
Indirect Effect

	Original Sample	P-Values
Motivasi → Kinerja → Komitmen	0.108	0.043
Kepemimpinan → Kinerja → Komitmen	0.197	0.009

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Dari tabel *indirect effect* diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Variable X_1 yaitu Motivasi terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai melalui variabel Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh $P\text{-value}$ sebesar $0,043 < 0,05$ maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi.
- b. Variable X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan melalui variabel Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh $P\text{-value}$ sebesar $0,009 < 0,05$ maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi.

3) Total Effect

Total effect merupakan penjumlahan antara *direct effect* dan *indirect effect* (Juliandi et al., 2014)

Tabel 4.12
Total Effect

	Original Sample	P-Values
Motivasi → Kinerja Pegawai	0.300	0.000
Motivasi → Komitmen Organisasi	0.316	0.006
Kepemimpinan → Kinerja Pegawai	0.752	0.000
Kepemimpinan → Komitmen Organisasi	0.579	0.000
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0.341	0.002

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

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

- a. Total effect variabel X_1 yaitu Motivasi terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- b. Total effect variabel X_1 yaitu Motivasi terhadap Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh *P-value* sebesar $0,006 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- c. Total effect variabel X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- d. Total effect variabel X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- e. Total effect variabel Z yaitu Komitmen Organisasi terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka hubungannya signifikan

4.2 Pembahasan

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

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.300, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Suwanto & Koesmono, 2018:82).

Menurut Sutrisno (2014:121) Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2014); (Bahri & Nisa, 2017); (Dedek Kurniawan Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021); (Handayani & Daulay, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.752, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Arianty, 2016). Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan. Selain itu, pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. Dengan demikian,

seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai penggerak dari keberhasilan kerja organisasi atau perusahaan.

Menurut (Risqon & Purwadi, 2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan. Kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dari eksternal karyawan untuk bekerja lebih baik, dimana seorang pemimpin yang terus mensupport karyawan untuk mencapai tujuan kerja instansi.

Demikian pula kepemimpinan berpengaruh kepada karyawan. Sehingga apabila kepemimpinan dalam instansi baik dan efektif maka kinerja karyawan yang ada digaris komandonya juga baik dan meningkat menuju tujuan-tujuan kerja organisasi.

Hasil penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019); (D. K Gultom & Arif, 2017); Hasibuan & Bahri, 2018); (Jamaludin, 2017); (Mujiatun, 2011); (Siagian & Khair, 2018); (Kurnia & Daulay, 2021) dan (Siswanto & Hamid, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.316, dengan nilai signifikan sebesar $0.006 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Menurut Umam (2018:116) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karyawan biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan tingkat kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk dapat meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa.

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan di dalam perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016:147) menjelaskan, motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas, dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual. Hasil penelitian (Tania & Edy, 2013) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.579, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keadaan dan kelancaran dari aktivitas organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam membuat aturan dan memberikan arahan kepada bawahannya (Daulay & Marlina, 2019). Pencapaian tujuan akan berlangsung dengan baik di bawah kepemimpinan yang baik, tentunya komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki karyawan untuk memberikan kepastian dan peningkatan kinerja serta dan komitmen organisasi tentunya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2014:89) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian jika kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka akan menciptakan komitmen yang baik bagi karyawan yang dipimpin. Hasil penelitian Pratama (2014) menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.341, dengan nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Menurut (Putrana et al., 2016) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Menurut Umam (2018:145) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Hasil penelitian (Ranti, 2016); (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018); (J Jufrizen, Lumbanraja, Salim,

& Gultom, 2017); (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.108, dengan nilai signifikan sebesar $0.043 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan yang bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi pegawai, para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai. Menurut (Luthans & Doh, 2014) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Komitmen organisasi pegawai bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun

rendah. Dalam hal ini organisasi dan pegawai adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan Komitmen organisasi pegawai

4.2.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.197, dengan nilai signifikan sebesar $0.009 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Seseorang pemimpin memberikan tugas kepada pegawainya sesuai dengan pekerjaannya. Pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawainya. Kinerja karyawan dilihat dari baik atau buruknya hasil pekerjaan karyawan tersebut. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, tentunya akan mempengaruhi kepemimpinan. Apabila kinerja pegawai tersebut baik maka dia akan memperoleh seorang pemimpin yang baik dan tanggung jawab kepada pegawainya. Sebaliknya jika pegawai tersebut memiliki keomitmen organisasi yang kurang baik maka akan menghasilkan

kinerja yang kurang baik pula, maka akan mempengaruhi kepemimpinan perusahaan



BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
3. Motivasi berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang

6. Motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang
7. Kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, agar dapat memperhatikan faktor motivasi, kepemimpinan dan komitmen organisasional:

1. Pihak karyawan haruslah ada langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkarya dan bersaing sebagai manusia yang utuh.
2. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok.
3. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan

4. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya dan membantunya, sehingga kinerja karyawan pun tidak mengalami penurunan

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi. sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisioner secara tertulis tanpa dilengkapi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Alma, B. (2014). *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Amanah, D. (2014). *Pengantar Manajemen*. Medan: UNIMED.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitash Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 80–91.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- 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*, 1(1), 100–105.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Damayanti, W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. *Interprof (Jurnal Manajemen) Program Studi Magister Manajemen STIE MURA*, 3(1), 121–135.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction O n Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1), 551–559.

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(1–9).
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publications.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. XYZ Medan. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Ishak, A. (2015). *Manajemen Operasi*. Yogyakarta.: Graha Ilmu.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 161–169.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Jufrizen, J, Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartini, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429–1439.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. . A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Mesiono, M. (2013). *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moorhead, & Griffin. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Industri*. Bogor: IPB Press.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 11(1), 1–10.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.

- Nawawi, I. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nugraheni, R. D. (2018). Pengaruh Kelas Sosial Terhadap Perilaku Konsumen (Studi Pada Pembelian Rumah di PERUM PERUMNAS Cabang Mojokerto Lokasi Madiun), 6(1).
- Priansa, D. J. (2016). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. (Alfabeta, Ed.). Bandung.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–14.
- Ranti, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–9.
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 35–43.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Coulter Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coca Colabottling Indonesia Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–13.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 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.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1), 430 – 442.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suwanto, S., & Koesmono, K. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, B. D. (2010). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(1), 106–115.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.
- Yuwono. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.: Andi.

Tabulasi Motivasi

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Motivasi										Total
1	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	41
2	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	42
3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	39
4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	5	32
5	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	21
6	4	2	4	3	5	4	4	4	5	4	39
7	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
8	4	3	5	4	4	2	4	4	4	2	36
9	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	33
10	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	45
11	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	40
12	5	4	3	4	4	3	3	3	2	3	34
13	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	43
14	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	22
15	5	3	3	5	5	5	3	3	4	3	39
16	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	38
17	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	41
18	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
19	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	37
20	5	4	3	3	2	2	5	4	2	2	32
21	3	3	4	4	3	1	4	5	4	2	33
22	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	46
23	3	4	3	4	3	5	5	5	2	5	39
24	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	38
25	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	38
26	5	5	3	4	3	2	5	5	3	5	40
27	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
28	3	3	2	5	4	2	5	5	4	2	35
29	3	4	4	4	4	2	5	5	4	2	37
30	3	3	4	3	3	2	5	5	4	2	34
31	3	3	4	4	3	5	5	5	4	2	38
32	4	4	4	5	5	2	5	5	4	2	40
33	4	3	3	4	4	5	5	5	3	2	38
34	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
36	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	44
37	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	44
38	5	3	3	4	3	5	5	5	3	5	41
39	5	5	5	2	1	5	2	5	5	2	37
40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
41	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	34
42	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	36
43	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	24

Tabulasi Kepemimpinan

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan										Total
1	5	2	5	1	1	5	5	5	5	1	35
2	5	5	1	5	5	5	3	4	1	4	38
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
4	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	17
5	1	5	2	1	1	5	1	5	2	1	24
6	5	1	1	5	2	5	5	5	3	5	37
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	3	5	1	5	5	5	3	5	42
9	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	46
10	1	1	1	1	1	5	2	3	1	2	18
11	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	44
12	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
13	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	34
14	3	1	1	1	1	4	3	2	3	3	22
15	5	4	5	1	5	5	5	4	5	1	40
16	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	42
17	5	1	5	1	1	4	5	1	5	1	29
18	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
19	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12
20	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	42
21	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	22
22	5	2	3	5	1	5	5	2	3	5	36
23	3	3	1	5	1	5	3	3	1	5	30
24	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	26
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
26	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	18
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
28	5	1	1	2	1	1	5	1	1	2	20
29	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
30	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	12
31	5	5	5	1	4	4	5	5	5	1	40
32	5	1	4	5	5	5	5	1	4	5	40
33	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
34	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	34
35	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	1	5	1	5	4	5	1	5	1	33
39	1	5	5	4	2	5	1	5	5	4	37
40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
41	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
42	4	4	5	2	3	2	4	4	5	2	35
43	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38

Tabulasi Komitmen Organisasi

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi								Total
1	5	1	5	4	5	5	2	4	31
2	5	1	5	4	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	3	4	3	4	3	1	3	2	23
5	3	2	3	3	1	4	3	1	20
6	5	5	5	5	5	5	5	1	36
7	5	5	1	5	1	5	4	1	27
8	5	3	5	5	5	5	5	5	38
9	5	1	5	5	1	5	1	5	28
10	5	4	4	4	4	4	4	4	33
11	4	5	5	5	5	5	1	1	31
12	5	5	3	5	5	3	5	3	34
13	5	5	5	5	3	5	5	5	38
14	1	1	1	1	1	1	1	1	8
15	4	5	5	2	1	5	5	1	28
16	5	5	5	5	2	5	5	5	37
17	5	5	5	1	1	5	1	5	28
18	5	1	5	5	5	5	5	4	35
19	4	1	3	1	1	1	1	2	14
20	1	5	1	5	5	5	5	5	32
21	1	1	1	1	3	1	1	2	11
22	5	1	1	5	5	4	5	5	31
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	1	1	1	1	3	1	1	1	10
25	5	5	1	1	3	1	1	2	19
26	1	1	1	1	2	1	5	1	13
27	1	2	2	5	4	5	5	1	25
28	5	1	1	5	5	1	4	2	24
29	5	4	5	5	5	5	5	5	39
30	1	1	1	1	3	1	2	1	11
31	5	5	5	5	5	5	4	5	39
32	5	5	1	5	5	4	5	4	34
33	5	5	5	5	5	5	1	2	33
34	5	5	5	5	5	1	5	5	36
35	5	5	5	3	5	5	1	5	34
36	4	1	5	5	1	5	1	5	27
37	5	5	5	5	1	1	5	4	31
38	5	4	4	5	5	5	5	5	38
39	3	4	3	5	4	3	3	3	28
40	5	5	4	4	5	4	5	4	36
41	4	3	2	4	5	3	3	4	28
42	4	4	4	2	4	4	4	4	30
43	2	2	2	3	2	3	3	2	19

Tabulasi Kinerja Pegawai

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai								Total
1	5	4	5	5	5	3	5	5	37
2	4	4	5	5	5	5	5	5	38
3	5	5	5	2	5	5	5	5	37
4	1	1	2	1	4	3	1	1	14
5	2	1	2	1	1	1	1	1	10
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	1	1	5	5	5	5	5	5	32
8	5	3	4	5	5	5	5	5	37
9	1	2	1	5	5	5	5	5	29
10	2	2	1	5	1	1	5	1	18
11	5	3	1	5	5	5	5	4	33
12	5	5	5	5	5	5	5	1	36
13	4	5	5	5	5	5	1	3	33
14	1	1	1	1	3	2	1	1	11
15	2	5	5	5	5	5	5	5	37
16	5	1	5	5	5	5	5	2	33
17	2	5	5	1	5	5	3	5	31
18	5	5	5	4	4	5	5	5	38
19	1	1	3	1	1	1	1	1	10
20	5	5	1	5	5	1	5	4	31
21	2	1	5	2	1	1	2	1	15
22	5	5	5	4	3	4	1	5	32
23	1	1	5	5	5	5	1	5	28
24	1	1	1	5	1	1	3	2	15
25	2	1	1	2	5	1	1	1	14
26	1	1	1	5	1	1	3	1	14
27	1	5	5	5	1	5	1	5	28
28	1	1	1	5	3	2	2	2	17
29	5	5	5	5	4	5	5	1	35
30	1	1	2	1	5	1	5	4	20
31	5	1	4	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	1	2	4	5	32
33	5	1	5	5	5	5	5	1	32
34	5	5	5	5	5	5	1	3	34
35	1	5	5	5	5	5	5	1	32
36	5	5	5	5	5	4	5	4	38
37	3	5	5	5	5	5	5	5	38
38	4	3	5	5	5	5	1	5	33
39	4	2	5	1	1	5	5	4	27
40	4	5	4	5	4	5	4	4	35
41	3	3	4	4	4	3	5	5	31
42	4	4	4	5	3	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	2	2	2	26

OLAHAN PLS

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\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 *hadi.splm PLS Algorithm (Menjalkan... PLS Algorithm (Menjalkan... HAD17dipakai5.txt PLS Algorithm (Menjalkan... Bootstrapping (Menjalkan...

Koefisien Jalur

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O ...)	P Values
x1 -> y	0.192	0.187	0.083	2.310	0.021
x1 -> z	0.316	0.331	0.115	2.760	0.006
x2 -> y	0.555	0.545	0.108	5.124	0.000
x2 -> z	0.579	0.591	0.096	6.022	0.000
z -> y	0.341	0.339	0.108	3.154	0.002

Hasil Akhir [Koefisien Jalur](#) [Histogram](#) [Basis Data](#)
[Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Histogram Koefisien Jalur](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Histogram Total Efek](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)

Indikator

Tid... Indikator

- x1.1
- x1.2
- x1.3
- x1.4
- x1.5
- x1.6
- x1.7
- x1.8
- x1.9
- x1.10
- x2.1
- x2.2
- z

Type here to search 30°C 17:44 07/09/2022

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\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 *hadi.splm PLS Algorithm (Menjalkan... PLS Algorithm (Menjalkan... HAD17dipakai5.txt PLS Algorithm (Menjalkan... Bootstrapping (Menjalkan...

Efek Tidak Langsung Spesifik

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O ...)	P Values
x1 -> z -> y	0.108	0.111	0.053	2.029	0.043
x2 -> z -> y	0.197	0.201	0.075	2.616	0.009

Hasil Akhir [Koefisien Jalur](#) [Histogram](#) [Basis Data](#)
[Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Histogram Koefisien Jalur](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Histogram Total Efek](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)

Indikator

Tid... Indikator

- x1.1
- x1.2
- x1.3
- x1.4
- x1.5
- x1.6
- x1.7
- x1.8
- x1.9
- x1.10
- x2.1
- x2.2
- z

Type here to search 30°C 17:44 07/09/2022

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\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 *hadi.splm PLS Algorithm (Menjalank... PLS Algorithm (Menjalank... HADI7dipaka5.txt PLS Algorithm (Menjalank... Bootstrapping (Menjalank...

Pengaruh Total

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (I) O/...	P Values
x1 -> y	0.300	0.298	0.076	3.930	0.000
x1 -> z	0.316	0.331	0.115	2.760	0.006
x2 -> y	0.752	0.746	0.067	11.153	0.000
x2 -> z	0.579	0.591	0.096	6.022	0.000
z -> y	0.341	0.339	0.108	3.154	0.002

Hasil Akhir: [Koefisien Jalur](#), [Efek Tidak Langsung](#), [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 \(Standarisasi\)](#)

Indikator: 1 x1.1, 2 x1.2, 3 x1.3, 4 x1.4, 5 x1.5, 6 x1.6, 7 x1.7, 8 x1.8, 9 x1.9, 10 x1.10, 11 x2.1, 12 x2.2, 13 x2.3

Type here to search 30°C 17:44 07/09/2022

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\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 *hadi.splm PLS Algorithm (Menjalank... PLS Algorithm (Menjalank... HADI7dipaka5.txt PLS Algorithm (Menjalank... Bootstrapping (Menjalank...

R Square

Matris R Square Adjusted R Square Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	R Square	Adjusted R Sq...
y	0.871	0.861
z	0.569	0.548

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 Konstruktif](#), [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 \(Korelasi\)](#)

Indikator: 1 x1.1, 2 x1.2, 3 x1.3, 4 x1.4, 5 x1.5, 6 x1.6, 7 x1.7, 8 x1.8, 9 x1.9, 10 x1.10, 11 x2.1, 12 x2.2, 13 x2.3

Type here to search 30°C 17:45 07/09/2022

SmartPLS. C:\Users\Windows 10\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

- 1
- 2
- 3
- 4
- 6
- 7
- 8
- 9
- ECSI
- hadi
 - HADI7dipakai5 [43 Catatan]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - run
 - Archive

Indikator

Tid...	Indikator
1	x1.1
2	x1.2
3	x1.3
4	x1.4
5	x1.5
6	x1.6
7	x1.7
8	x1.8
9	x1.9
10	x1.10
11	x2.1
12	x2.2
13	x2.3

f Square

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	x1	x2	y	z
x1			0.207	0.201
x2			1.235	0.675
y				
z			0.388	

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 Konstruk		Outer Model
Outer Loading	Validitas Diskriminan		Data Indikator (Original)
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIF)		Data Indikator (Standarisasi)
Variabel Laten	Fit Model		Data Indikator (Korelasi)
Residual	Kriteria Seleksi Model		

Type here to search

17:46 30°C 07/09/2022



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: 2590/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/11/2/2022

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

Medan, 11/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hadi Kuswoyo
NPM : 1805160193
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai

Rencana Judul : 1. Ingin mengetahui apakah penempatan kerja pegawai sudah sesuai dengan prestasi pegawai
2. Apakah pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan
3. Mengetahui apakah analisis dari pelatihan dan kompensasi berpengaruh dengan prestasi kinerja karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Deli Serdang

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

Hormat Saya
Pemohon

(Hadi Kuswoyo)



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: 2590/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/11/2/2022

Nama Mahasiswa : Hadi Kuswoyo
NPM : 1805160193
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 11/2/2022
Nama Dosen pembimbing*) : Efry Kurnia, SE., M.Si  13/2/2022

Judul Disetujui**) Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening
Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak
dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan,

Dosen Pembimbing


(Efray Kurnia, SE., 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"



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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 533 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **11 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Hadi Kuswoyo**
N P M : **1805160193**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Analisis Strategi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Dalam Pelaksanaan Program KB di Daerah Kabupaten Deli Serdang**

Dosen Pembimbing : **Efry Kurnia, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **11 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 08 Sya'ban 1443 H
11 Maret 2022 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal



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

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

Nomor : 533 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 08 Sya'ban 1443 H
Lampiran : 11 Maret 2022 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
P3AP2KB Kab.Deli Serdang
Jln.Karya Usaha No.5 Komp.Kantor Bupati
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Hadi Kuswoyo
Npm : 1805160193
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Analisis Strategi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Dalam Pelaksanaan Program KB di Daerah Kabupaten Deli Serdang

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK SERTA PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA

Jalan Karya Usaha No. 5 Komplek Kantor Bupati
Telepon. (061) – 7951183 Faks. (061) – 7951183
e-mail : dinas_ppkhp3a@deliserdangkab.go.id, kabdsbkkbdamp@gmail.com

Lubuk Pakam, Juli 2022

Nomor : /DPPPA-PPKB/01/VII/2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Izin Melaksanakan
Penelitian/Riset**

Kepada :
Yth. **Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**
di -
T e m p a t

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 533/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 11 Maret 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan, yang akan dilaksanakan oleh :

Nama : **Hadi Kuswoyo**
NIM/NPM/KTP : 1805160193
Pekerja : Mahasiswa
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang.
Daerah / Lokasi : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
Lama Penelitian : 2 (dua) Bulan
Peserta : Sendiri
Dosen : Efy Kurnia, SE, M.Si
Pembimbing

Dapat kami terima/izinkan untuk melakukan Penelitian/Riset dengan Judul **"Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk, KB Kabupaten Deli Serdang"** di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang dengan kewajiban mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku dan menjaga protokol kesehatan *Covid-19*.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk
dan Keluarga Berencana
Kabupaten Deli Serdang



Era Permata Sari, SH, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19710223 199503 2 003



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK SERTA PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA

Jalan Karya Usaha No. 5 Komplek Kantor Bupati
Telepon. (061) – 7951183 Faks. (061) – 7951183
e-mail : dinas_ppkbp3a@deliserdangkab.go.id, kabdsbkkbdanpp@gmail.com

Lubuk Pakam, 22 September 2022

Nomor : 62 /DPPPA-PPKB/01/IX/2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Telah
Selesai Riset

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

T e m p a t

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 2825/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 21 September 2022 perihal Menyelesaikan Riset, adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Hadi Kuswoyo
NPM : 1805160193
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang.

Dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa tersebut telah selesai melakukan riset di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang dengan mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak serta Pengendalian
Penduduk dan Keluarga Berencana
Kabupaten Deli Serdang
Sekretaris

Adela Sari Lubis, Str. Keb
NIP. 19711111 199303 2 010



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 04 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Hadi Kuswoyo
N . P . M . : 1805160193
Tempat / Tgl. Lahir : Punden Rejo, 29 Juni 2000
Alamat Rumah : Jl. Utama Desa Punden Rejo Dusun 3 Kec. Tj Morawa
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang

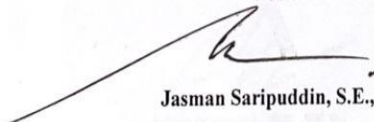
Disetujui / tidak disetujui *

Item	Komentar
Judul
Bab I	- Faktor-faktor yg mempengaruhi kinerja (X_1, X_2, Z) - tidak perlu banyak teori
Bab II	- Merapikan sub bagian - Perbaiki: penulisan artikel
Bab III	- Buat dalam tabel - tabel waktu penelitian diubah agustus
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

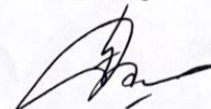
Medan, Kamis, 04 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua


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

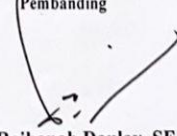
Pembimbing


Efray Kurnia, SE., M.Si

Sekretaris


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

Pembanding


Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

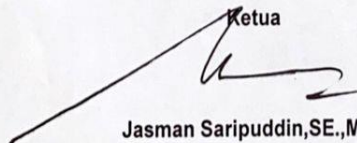
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 04 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Hadi Kuswoyo
N .P.M. : 1805160193
Tempat / Tgl.Lahir : Punden Rejo, 29 Juni 2000
Alamat Rumah : Jl. Utama Desa Punden Rejo Dusun 3 Kec.Tj Morawa
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Efry Kurnia, SE.,M.Si**

Medan, Kamis, 04 Agustus 2022

TIM SEMINAR

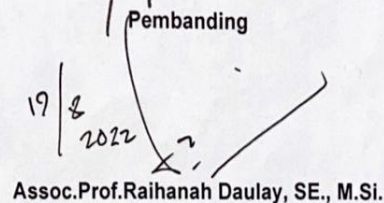
Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

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

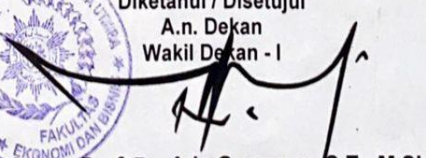
Pembimbing

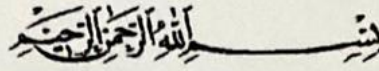
Efry Kurnia, SE., M.Si

Pemanding
19/8
2022

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.



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


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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : HADI KUSWOYO
NPM : 1805160193
Dosen Pembimbing : EFRY KURNIA, SE., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK, KB KABUPATEN DELI SERDANG.**

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I	- Promosi melalui kelum kelihatan - tambahkan review praktik.	18/5/2022 9/6/2022	} d.
BAB II	- tambahkan penelitian terdahulu - gambar konsep konkrit dan kerangka	18/5/2022 9/6/2022 30/6/2022	
BAB III	- dit diton diton dgn tabel / kelas dan bentuk data - sumber referensi netra / buku - 101 guru - 2011 mmsw data nyata	18/5/2022 9/6/2022 30/6/2022	} d.
Daftar Pustaka	- kurang rapi diperbaiki lagi - tambahkan penelitian terbaru	10/5/22 9/6/2022 30/6/2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- lebih diton diton lagi - sumber referensi yg baik dan valid	18/5/22 30/6/2022	} d.
Persetujuan Seminar Proposal	ACC. proposal, lanjut sempu	02/7/2022	

Medan, 2022

Dikeketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

CS Dipindai dengan CamScanner
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

(Efray Kurnia, SE., M.Si)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Hadi Kuswoyo
NPM : 1805160193
Tempat dan Tanggal Lahir : Punden Rejo, 29 Juni 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara
Alamat : Jln. Utama Desa Punden Rejo Kec. Tanjung Morawa Kab.
Deli Serdang
No. Telp/Wa : 082122636533
Email : Hadikuswoyo81@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Parimin
Pekerjaan : Wirausaha
Nama Ibu : Rusmi
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jln. Utama Desa Punden Rejo Kec. Tanjung Morawa Kab.
Deli Serdang
No. Telp : 081260383110

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 105331 Punden Rejo
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Nusantara Lubuk Pakam
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Al-Azhar Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara