

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
PT. PENTA VALENT MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : IBRAHIM ARYANDA
NPM : 1805160221
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 11 November 2022 Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : IBRAHIM ARYANDA
NPM : 1805160221
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PT. PENTA VALENT MEDAN
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

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP.,M.M)

Pembimbing

Unggul | Cerdas | Terpercaya
(YUDI SISWADI, SE., M.M)

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : IBRAHIM ARYANDA
NPM : 1805160221
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PT. PENTA VALENT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing


YUDI SISWADI, SE., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : IBRAHIM ARYANDA
NPM : 1805160221
Dsen Pembimbing : YUDI SISWADI, S.E., M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PT PENTA VALENT MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2	Perbanyak Jurnal	06/10/2022	
BAB 3	Populasi & Sample	06/10/2022	
BAB 4	Jawaban Responden setiap Variabel	13/10/2022	
BAB 5			
Daftar Pustaka	Menggunakan Mandeley	13/10/2022	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	<i>kec pms selanjutnya</i>	20/10/22	

Medan, Oktober 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(YUDI SISWADI, S.E., M.M)

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PENTA VALENT MEDAN

IBRAHIM ARYANDA

1805160221

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email : ibrahimaryanda37@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis kompetensi dan kepemimpinan transaksional Terhadap kinerja pegawai dimoderasi motivasi kerja Pada PT Penta Valent Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada seluruh karyawan PT Penta Valent Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga berjumlah 40 karyawan PT Penta Valent Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kompetensi dan kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara tidak langsung motivasi kerja tidak dapat mampu memoderasi pengaruh kompetensi dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai

**Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja,
Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

*THE EFFECT OF TRANSACTIONAL COMPETENCY AND LEADERSHIP ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS A
MODERATING VARIABLE IN
PT. PENTA VALENT MEDAN*

IBRAHIM ARYANDA
1805160221

Faculty of Economics and Business

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email : ibrahimaryanda37@gmail.com

The purpose of this study was to examine and analyze competence and transactional leadership on employee performance moderated work motivation at PT Penta Valent Medan directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of PT Penta Valent Medan. The sample in this study used a saturated sample so that there were 40 employees of PT Penta Valent Medan. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that competence and transactional leadership directly affect employee performance, indirectly work motivation cannot moderate the effect of competence and transactional leadership on employee performance.

Keywords: Competence, Transactional Leadership, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Penta Valent Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Suriyanto Haldo dan Ibunda Yusniari tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
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 S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus dosen pembimbing akademik
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada

10. peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Oktober 2022

Penulis

IBRAHIM ARYANDA
NPM:180516022

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	8
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinera	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	10
2.1.2 Kompetensi	11
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	11
2.1.2.2 Tipe Kompetensi.....	12
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	16
2.1.2.4 Indikator Kompetensi	19
2.1.3 Kepemimpinan Transaksional	20
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional	20
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transaksional	21
2.1.3.3 Unsur Unsur Kepemimpinan Transaksional.....	22
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan Transaksional.....	22
2.1.4 Motivasi Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	26

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	31
2.2 Kerangka Konseptual.....	34
2.3 Hipotesis.....	40

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Defenisi Opeasional Variabel	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data	45

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	51
4.2 Analisis Data	59
4.3 Pembahasan.....	76

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	86
5.3 Keterbatasan Pembelian.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	41
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Skala Likert.....	45
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	51
Tabel 4.1 Skor Angker Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4.2 Skor Angker Untuk Variabel Kompetensi.....	54
Tabel 4.3 Skor Angker Untuk Variabel Kepemimpinan Transaksional.....	55
Tabel 4.4 Skor Angker Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.6 Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	61
Tabel 4.7 Hasil <i>Discriminan Validity</i>	61
Tabel 4.8 Hasil <i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.9 Hasil R^2	64
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i>	65
Tabel 4.11 <i>Specific Indirect Effect</i>	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	35
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Transaksional Terhadap Kinerja.....	36
Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Motivasi kerja	38
Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Transaksional Terhadap Kinerja Dimoderasi Motivasi kerja	39
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	47
Gambar 4.1 Outer Model	60
Gambar 4.2 <i>Path Coefficeint</i>	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber daya manusia dan faktor-faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya. Setiap perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia karena sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang juga menimbulkan dampak tingkat persaingan yang semakin tinggi.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja

dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan, kompetensi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dimana kompetensi karyawan merupakan faktor utama yang dari diri seorang karyawan

Kompetensi yang pada umumnya merupakan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang. Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan karyawan mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Winanti, 2011).

Selain itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan

dalam melaksanakan tugas – tugasnya (Arianty, 2015).

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan – pimpinan yang benar – benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat kinerja suatu organisasi (Handoko, 2013).

Kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan.

Kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut (Thomas & Velthouse, 2003)

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi (Jufrizen, 2018).

Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari beberapa pendapat dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu

maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

PT. Penta Valent telah berdiri pada 28 September 1968. PT. Penta Valent berlokasi di Jl. Kedoya Raya No. 33 Rt.002/Rw.07, Kebon Jeruk, Jakarta Barat. PT. Penta Valent merupakan distributor produk farmasi dan produk konsumen yang menjual barangnya ke seluruh pelosok negeri. PT. Penta Valent telah mempunyai 34 cabang diseluruh daerah Indonesia. PT. Penta Valent Medan adalah Perusahaan dagang yang menjual berbagai jenis farmasi (obat-obatan) dan produk konsumen seperti parfum, alat-alat make up, dan lain-lain. Kegiatan usaha ini sudah berjalan sangat lama.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan penulis, dimana penulis menemukan fenomena yang terjadi di PT. Penta Valent Medan yaitu dimana kinerja karyawan terlihat belum tercapai maksimal dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang ditetapkan. Selanjutnya pada kompetensi pegawai dimana masih adanya beberapa pegawai yang kurang berkompeten hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Pada kepemimpinan transaksional dimana pemimpin kurang memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu di sebabkan karena karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target

pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun

Dari uraian diatas yang telah dikemukakan maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Penta Valent Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Penta Valent Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Masih adanya beberapa karyawan yang kurang berkompeten hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
3. Kepemimpinan transaksional dimana pemimpin kurang memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.
4. Karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Penta Valent Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada kompetensi, kepemimpinan transaksional motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PentaValent Medan?
2. Apakah ada Pengaruh Kepemimpiann Tranksaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan?
3. Apakah Motivasi Kerja memiliki peran memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan?
4. Apakah Motivasi Kerja memiliki peran memoderasi Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Penta Valent Medan
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan
4. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Tranksasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kompetensi, kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kompetensi, kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Penta Valent Medan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “keja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Selanjutnya menurut (Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan

organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Bangun, 2012) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (E Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

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

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

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

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Menurut (E Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja, inisiatif.
5. Ketelitian.
6. Kepemimpinan.
7. Kejujuran.
8. Kreativitas.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian,

menurut (Wibowo, 2010) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut (Moeheriono, 2012) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik..

Menurut (Wibowo, 2010) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2.1.3.2 Tipe Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2010), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan

kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
5. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang : team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
6. *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.
7. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja

8. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
9. *Bussiness competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
10. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
11. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.
12. *Thinking competency*, berkenaan dengan: berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif

Menurut (Moeheriono, 2012) jenis-jenis kompetensi adalah sebagai berikut:

1. **Kompetensi Individu** Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Menurut

(Moehariono, 2012) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

- 1) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
 - 2) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
 - 3) Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
 - 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
 - 5) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.
2. Kompetensi Organisasi Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu factor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah factor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moehariono, 2012). Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (*organization*

vision framework), karena hal ini merupakan sebuah *core ideology* yang terdiri atas *core value* dan *purposes* di masa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi tanpa adanya *value* dan *core competence*, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut.

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2010) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan

umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah

kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

- 4) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan

Menurut (Sedarmayanti, 2016) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Cara mengukur kompetensi karyawan adalah dengan indikator yang merupakan tolak ukur perusahaan dalam menilai kompetensi karyawannya.

Dibawah ini ada pendapat ahli tentang indikator Menurut (Edy Sutrisno, 2010)

1. *Motives* (motivasi), adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. *Traits* (sifat), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. *Self Concept* (konsep diri), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

5. *Skills* (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tertentu baik fisik maupun mental.

Menurut (Moeheriono, 2012)

1. Pengetahuan : kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengathui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Keterampilan : kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
3. Sikap kerja : evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.
4. Tutar Bahasa
5. Perilaku

2.1.3 Kepemimpinan Transaksional

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memotivasi para karyawan melalui imbalan dan dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan.

Selanjutnya menurut (Bass & Riggio, 2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang

pemimpin mendorong para karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif.

Sedangkan menurut (Thomas & Velthouse, 2003) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transaksional

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, menurut (Rivai, 2014) seorang pemimpin harus memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan dan harus dapat memberi teladan
2. Harus berbakat dan berperilaku realistis
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.

Selanjutnya (Setiawan & Muhith, 2013) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan

2.1.3.3 Unsur-unsur Kepemimpinan Transaksional

Menurut (Lensufiie, 2010) ada 3 unsur dari Kepemimpinan Transaksional yaitu :

1. Unsur kerja sama antara pengikut dan pemimpin yang bersifat kontraktual.
2. Unsur prestasi yang terukur.
3. Unsur reward atau upah yang dipertukarkan dengan loyalitas. Pola kepemimpinan ini akan berjalan dengan baik apabila ketiga unsur diatas terpenuhi sekaligus memuaskan kedua belah pihak.

2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Traksaksional

Menurut (Yukl, 2010) indikator – indikator yang mempengaruhi Kepemimpinan Transaksional yaitu :

1. Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)

Pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin

sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilan mencapai target – target yang telah ditentukan.

2. Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*)

Tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

3. Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management By Exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilakukan masih berjalan sesuai standard an prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

Menurut (Robbins, 2012) indikator dari kepemimpinan Transaksional adalah :

1. Imbalan Kontinjen (*Contingensi Reward*).

Pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal-hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dapat tercapai. Imbalan dapat berupa bonus, bertambahnya penghasilan, atau memberikan fasilitas kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk memberi

penghargaan maupun pujian kepada bawahan terhadap kinerja terbaiknya. Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan, atau menghindari hal - hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan.

2. Manajemen dengan pengecualian / eksepsi aktif (*Active Management by Exception*)

Pada manajemen eksepsi aktif pemimpin memantau deviasi dari standar yang telah ditetapkan dan melakukan tindakan perbaikan. Pemimpin melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar yang telah ditentukan dan menempuh tindakan perbaikan.

3. Manajemen dengan pengecualian / eksepsi pasif (*Passive Management by Exception*)

Pada manajemen eksepsi pasif pemimpin melakukan tindakan jika standar tidak tercapai.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan

produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

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

2.1.4.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakankerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor motivasi kerja di atas:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.4.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong
2. Kemauan

3. Kerelaan
4. Keahlian
5. Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Pemanfaatan waktu

Berikut ini adalah penjelasan indikator motivasi di atas:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan

tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga karyawan dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan di dalam organisasi.

Menurut (Wibowo, 2016) salah satu sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah Kompetensi. Menurut UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018) (Lesmana & Nasution, 2020) (Lesmana & Nasution, 2021) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019) (Pohan, Arif, & Siswadi, 2021) (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Pohan et al., 2021) (Farisi, Yusnandar, & Nadya, 2021) (Lesmana, Prayogi, & Siregar, 2018) (Tupti, Purnama, & Novita, 2021) (Ainanur & Tirtayasa, 2018) (Hasibuan & Khair, 2021) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai



Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja

Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*) yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para

pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut. Pemimpin transaksional merancang cara kerja sedemikian rupa yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatannya dan melakukan interaksi atau hubungan mutualis. Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan oleh seorang pimpinan akan mendorong karyawannya bekerja lebih baik lagi, sehingga program atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi akan dapat dicapai. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan ukuran kesuksesan perhitungan hasil akhir atau tingkat pencapaian hasil, baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oktora, Rizan, & Situngkir, 2018) dan (Anggini, Musadieg, & Sulisty, 2018) (J Jufrizen & Lubis, 2020) (Mujiarsih & Hadi, 2003) (Muis & Hasibuan, 2021) (Parlindungan, Farisi, & Nurhayati, 2021) (Farisi & Lesmana, 2021) (Tirtayasa & Andayani, 2019) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi

Kompetensi yang dimiliki seorang merupakan kemampuan yang dimiliki untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi. Kompetensi dapat

meningkatkan kinerja karena dengan kompetensi tinggi berdampak pada kepercayaan diri dalam bekerja. Kompetensi yang dimaksud adalah pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Pendidikan yang tinggi menyebabkan seorang pegawai mampu menyerap pengetahuan yang diterima, semakin lama menduduki posisi membuat pengalaman dalam menyelesaikan tugas akan lebih baik, cepat dan akurat. Banyaknya pelatihan yang diikuti akan membuat keterampilannya bertambah. Ketiga indikator tersebut dapat tercermin dari kompetensi karyawan yang dapat memotivasi dalam bekerja

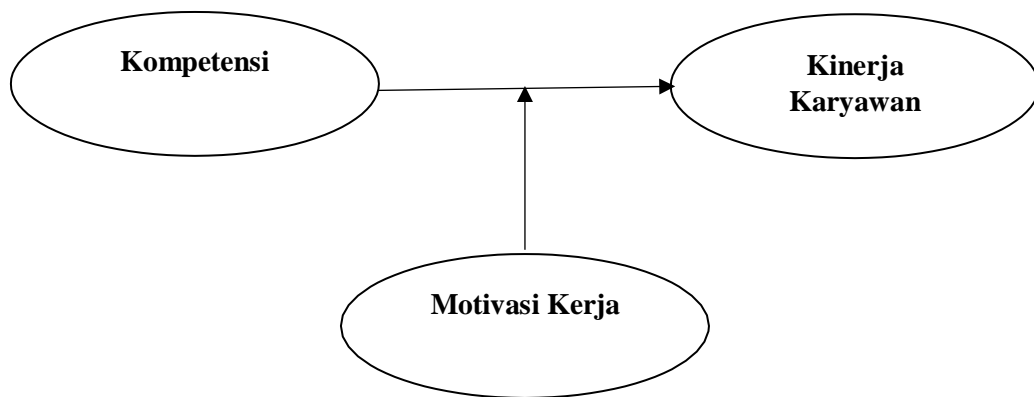
Kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang mencakup perangai, konsep dan pengetahuan memprediksi tindakan-tindakan perilaku, keterampilan yang pada gilirannya akan memprediksi prestasi kerja. Adanya faktor motivasi diduga memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang rendah menyebabkan seorang tidak dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan organisasi dalam menyejahterakan perusahaan tidak dapat terwujud dengan optimal.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seorang pegawai yang memberi daya, arah dan tingkah laku sehingga bisa mendorong atau merangsang pegawai untuk bekerja dengan suka rela tanpa mendapat paksaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen Jufrizen, 2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syaripuddin, 2011);

(Saripuddin & Handayani, 2017); (Jufrizen Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

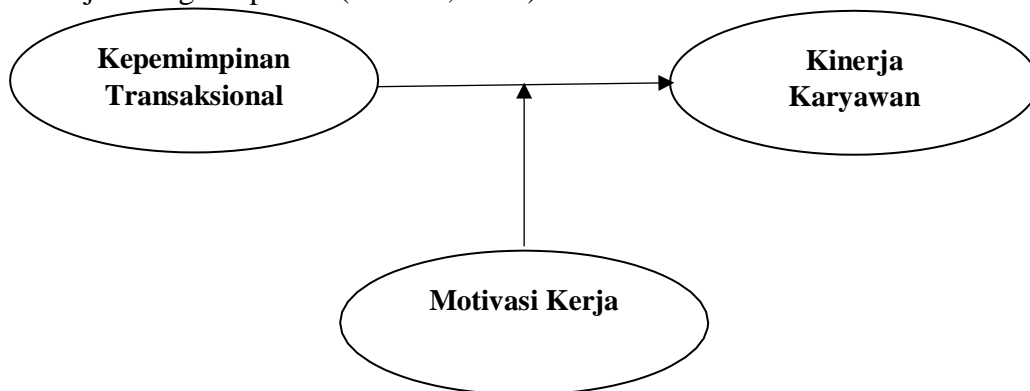


Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Motivasi Kerja

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Dimoderasi Motivasi

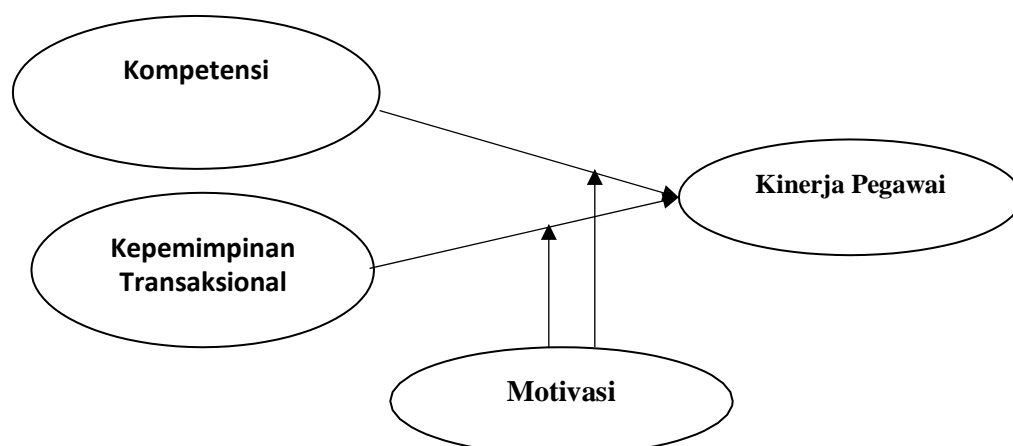
Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*) yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut. Pemimpin transaksional merancang cara kerja sedemikian rupa yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatannya dan melakukan interaksi atau hubungan mutualis. Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan oleh seorang pimpinan akan mendorong karyawannya bekerja lebih baik lagi, sehingga program atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi akan dapat dicapai.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan ukuran kesuksesan perhitungan hasil akhir atau tingkat pencapaian hasil, baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Motivasi yang rendah menyebabkan seorang tidak dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan organisasi dalam menyejahterakan perusahaan tidak dapat terwujud dengan optimal (Gultom, 2014).



Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018a), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan
2. Ada Pengaruh Kepemimpiann Tranksaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Penta Valent Medan
3. Ada Pengaruh Motivasi Kerja memiliki peran memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan
4. Ada Pengaruh Motivasi Kerja memiliki peran memoderasi Kepemimpinan Transaksionalterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan assosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018a) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018a) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang kompetensi serta variabel moderasi adalah motivasi kerja.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut

(Sugiyono, 2018b) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Dapat tidak di andalkan 4. Sikap Sumber: (Sutrisno, 2010)
Kompetensi (X)	Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku	1. Motivasi 2. Sikap 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan Sumber: (Sutrisno, 2010)
Kepemimpinan Transaksional (X2)	Kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan.	1. Imbalan Kontinjen 2. Manajemen dengan pengecualian / eksepsi aktif 3. Manajemen dengan pengecualian / eksepsi pasif Sumber: (Robbins, 2012)
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Keahlian 5. Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan Sumber: (Siagian, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Penta Valent Medan Komp. Megacom No.25-27, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20118

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Mei 2022 sampai September 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Riset awal																				
3	Pembuatan skripsi																				
4	Bimbingan Skripsi																				
5	Seminar Skripsi																				
6	Riset																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018a) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Penta Valent Medan 40 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari

populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT. Penta Valent Medan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.
3. Studi dokumentasi. Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara

mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pernyataan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyaknya. Dalam memperoleh karyawan PT. Penta Valent Medan. Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

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

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS

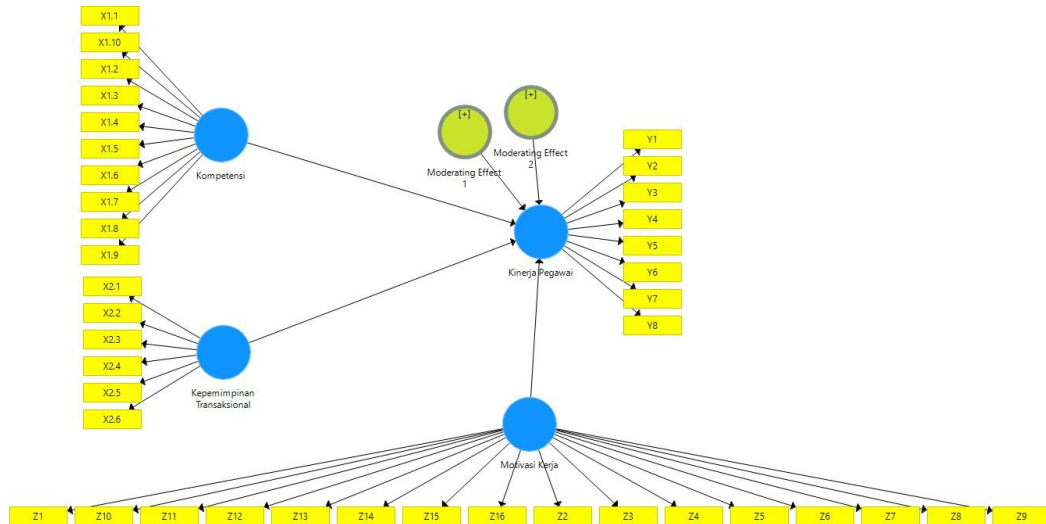
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model

struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

4. Menghasilkan weight estimate.
5. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
6. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai

adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (no1) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apanilai nilai Q-square kurang dari 0 (no1), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kompetensi (X1), 6 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transaksional (X2), 16 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 orang pegawai PT. Penta Valent Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot –penelitian.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 40 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Pria	25	62.5
Wanita	15	37.5
Jumlah	40	100
Jenjang Pendidikan:		
S2	0	0
S1	22	55
D3	3	7.5
SMA	15	37.5
Total	40	100
Lama Bekerja:		
1 Tahun	13	32.5
2 Tahun	10	25
3 Tahun	13	32.5
> 5 Tahun	4	10
Total	40	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, lama bekerja. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 25 responden (62.5%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 22 responden (55%). Dari sisi lama bekerja, sebagian besar responden memiliki waktu lama bekerja 3 tahun yaitu sebanyak 13 responden (32.5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki jenjang pendidikan, lama bekerja dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	35.0%	15	37.5%	6	15.0%	2	5.0%	3	7.5%	40	100%
2	12	30.0%	7	17.5%	15	37.5%	2	5.0%	4	10.0%	40	100%
3	9	22.5%	11	27.5%	9	22.5%	7	17.5%	4	10.0%	40	100%
4	10	25.0%	13	32.5%	6	15.0%	5	12.5%	6	15.0%	40	100%
5	8	20.0%	13	32.5%	9	22.5%	6	15.0%	4	10.0%	40	100%
6	11	27.5%	9	22.5%	7	17.5%	9	22.5%	4	10.0%	40	100%
7	8	20.0%	7	17.5%	14	35.0%	10	25.0%	1	2.5%	40	100%
8	11	27.5%	12	30.0%	6	15.0%	7	17.5%	4	10.0%	40	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentasi 37.5%

2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 15 Orang dengan persentasi 37.5%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentasi 27.5%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentasi 32.5%
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentasi 32.5%
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentasi 27.5%
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 14 Orang dengan persentasi 35.0%
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentasi 30.0%

4.1.3.2 Kompetensi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan transformasional yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15.0%	12	30.0%	9	22.5%	7	17.5%	6	15.0%	40	100%
2	7	17.5%	9	22.5%	12	30.0%	7	17.5%	5	12.5%	40	100%
3	6	15.0%	10	25.0%	11	27.5%	2	5.0%	11	27.5%	40	100%
4	10	25.0%	10	25.0%	6	15.0%	8	20.0%	6	15.0%	40	100%
5	7	17.5%	6	15.0%	11	27.5%	10	25.0%	6	15.0%	40	100%
6	8	20.0%	7	17.5%	11	27.5%	7	17.5%	7	17.5%	40	100%
7	9	22.5%	7	17.5%	12	30.0%	6	15.0%	6	15.0%	40	100%
8	7	17.5%	12	30.0%	9	22.5%	9	22.5%	3	7.5%	40	100%
9	10	25.0%	15	37.5%	5	12.5%	4	10.0%	6	15.0%	40	100%
10	4	10.0%	21	52.5%	4	10.0%	3	7.5%	8	20.0%	40	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang menjaga kualitas kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 30.0%.
2. Jawaban responden tentang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 30.0%.
3. Jawaban responden tentang Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma berlaku, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 25.0%.
4. Jawaban responden tentang selalu bersikap tanggapan dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 25.0%.
5. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 27.5%

6. Jawaban responden tentang menghargai pendapat orang lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 27.5%
7. Jawaban responden tentang memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 30.0%
8. Jawaban responden tentang Dalam pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 30.0%.
9. Jawaban responden tentang Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%
10. Jawaban responden tentang Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 52.5%

4.1.3.3 Kepemimpinan Transaksional

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Transaksional (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	12.5%	15	37.5%	9	22.5%	4	10.0%	7	17.5%	40	100%
2	12	30.0%	10	25.0%	8	20.0%	4	10.0%	6	15.0%	40	100%
3	6	15.0%	17	42.5%	5	12.5%	7	17.5%	5	12.5%	40	100%
4	9	22.5%	12	30.0%	6	15.0%	5	12.5%	8	20.0%	40	100%
5	12	30.0%	10	25.0%	9	22.5%	6	15.0%	3	7.5%	40	100%
6	10	25.0%	13	32.5%	7	17.5%	7	17.5%	3	7.5%	40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pimpinan mencontohkan tindakan yang harus saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%
2. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan imbalan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
3. Jawaban responden Pimpinan tidak melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 17 Orang dengan persentase 42.5%
4. Jawaban responden tentang Pimpinan mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
5. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memantau kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
6. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentase 32.5%

4.1.3.4 Motivasi Kerja

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	37.5%	9	22.5%	9	22.5%	5	12.5%	2	5.0%	40	100%
2	11	27.5%	11	27.5%	9	22.5%	7	17.5%	2	5.0%	40	100%
3	10	25.0%	11	27.5%	8	20.0%	7	17.5%	4	10.0%	40	100%
4	12	30.0%	8	20.0%	9	22.5%	7	17.5%	4	10.0%	40	100%
5	9	22.5%	14	35.0%	10	25.0%	7	17.5%	0	0%	40	100%
6	12	30.0%	10	25.0%	7	17.5%	8	20.0%	3	7.5%	40	100%
7	9	22.5%	12	30.0%	12	30.0%	4	10.0%	3	7.5%	40	100%
8	10	25.0%	14	35.0%	10	25.0%	3	7.5%	3	7.5%	40	100%
9	12	30.0%	7	17.5%	11	27.5%	6	15.0%	4	10.0%	40	100%
10	6	15.0%	15	37.5%	13	32.5%	6	15.0%	0	0%	40	100%
11	13	32.5%	8	20.0%	13	32.5%	5	12.5%	1	2.5%	40	100%
12	8	20.0%	16	40.0%	8	20.0%	6	15.0%	2	5.0%	40	100%
13	15	37.5%	11	27.5%	8	20.0%	4	10.0%	2	5.0%	40	100%
14	12	30.0%	12	30.0%	8	20.0%	5	12.5%	3	7.5%	40	100%
15	11	27.5%	10	25.0%	9	22.5%	7	17.5%	3	7.5%	40	100%
16	7	17.5%	15	37.5%	9	22.5%	6	15.0%	3	7.5%	40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5 %
3. Jawaban responden diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5 %

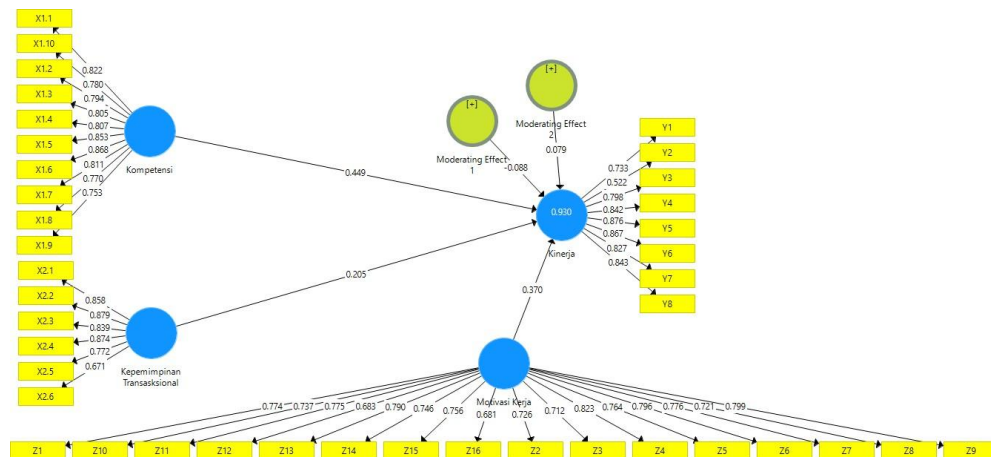
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 14 Orang dengan persentase 35.0%
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
7. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
8. Jawaban responden tentang Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 14 Orang dengan 35.0%.
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%
11. Jawaban responden bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentase 32.5%

12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 16 Orang dengan persentase 40.0%
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 12Orang dengan persentase 30.0%
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5%
16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Uji Auter Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.



Gambar 4.1

Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

1. Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transaksional	0.670
Kinerja	0.634
Kompetensi	0.651
Motivasi Kerja	0.570

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

2. *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator

Tabel 4.6 *Discriminant Validity*

	Kepemimpinan Transaksional	Kinerja	Kompetensi	Motivasi Kerja
X1.1	0.591	0.770	0.822	0.731
X1.10	0.797	0.790	0.780	0.708
X1.2	0.600	0.657	0.794	0.608
X1.3	0.661	0.717	0.805	0.652
X1.4	0.648	0.723	0.807	0.550
X1.5	0.668	0.756	0.853	0.679
X1.6	0.687	0.764	0.868	0.644
X1.7	0.693	0.779	0.811	0.696
X1.8	0.560	0.748	0.770	0.653
X1.9	0.853	0.754	0.753	0.692
X2.1	0.858	0.689	0.697	0.627
X2.2	0.879	0.762	0.706	0.664

X2.3	0.839	0.744	0.735	0.651
X2.4	0.874	0.744	0.735	0.666
X2.5	0.772	0.689	0.702	0.594
X2.6	0.671	0.617	0.534	0.660
Y1	0.682	0.733	0.604	0.626
Y2	0.274	0.522	0.475	0.634
Y3	0.607	0.798	0.740	0.711
Y4	0.730	0.842	0.836	0.766
Y5	0.799	0.876	0.801	0.756
Y6	0.754	0.867	0.746	0.801
Y7	0.706	0.827	0.743	0.730
Y8	0.846	0.843	0.877	0.718
Z1	0.709	0.733	0.673	0.774
Z10	0.618	0.689	0.576	0.737
Z11	0.704	0.732	0.693	0.775
Z12	0.521	0.560	0.491	0.683
Z13	0.655	0.734	0.704	0.790
Z14	0.397	0.637	0.575	0.746
Z15	0.611	0.664	0.547	0.756
Z16	0.579	0.620	0.627	0.681
Z2	0.423	0.589	0.578	0.726
Z3	0.504	0.602	0.542	0.712
Z4	0.726	0.770	0.632	0.823
Z5	0.572	0.648	0.562	0.764
Z6	0.670	0.813	0.773	0.796
Z7	0.667	0.720	0.715	0.776
Z8	0.436	0.609	0.535	0.721
Z9	0.589	0.697	0.629	0.799

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan Transaksional	0.899	0.924
Kinerja	0.914	0.931
Kompetensi	0.940	0.949
Motivasi Kerja	0.949	0.955

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji Koefisien Deteminasi (*R-Squre*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah

substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.930	0.919

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh kompetensi, dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja dengan nilai r-square 0,930 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai kompetensi, dan kepemimpinan transaksional sebesar 93% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 7% dipengaruhi oleh variabel lain

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :

1. Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path*

coefficient berikut ini :

Tabel 4.10 Path Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transaksional -> Kinerja	0.205	2.138	0.033
Kompetensi -> Kinerja	0.449	3.655	0.000

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.449. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.205. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,033 < 0,05$, berarti Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2. Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Kinerja	-0.088	0.852	0.394
Moderating Effect 2 -> Kinerja	0.079	0.616	0.538

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0.088. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,394 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak dapat memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.079. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,538 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak dapat memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.449. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan

tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga karyawan dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan di dalam organisasi.

Menurut (Wibowo, 2016) salah satu sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah Kompetensi. Menurut UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018) (Lesmana & Nasution, 2020) (Lesmana & Nasution, 2021) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019) (Pohan, Arif, & Siswadi, 2021) (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Pohan et al., 2021) (Farisi, Yusnandar, & Nadya, 2021) (Lesmana, Prayogi, & Siregar, 2018) (Tupti, Purnama, & Novita, 2021) (Ainanur & Tirtayasa, 2018) (Hasibuan & Khair, 2021) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja

Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.205. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,033 < 0,05$, berarti kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan

(*mutual system of reinforcement*) yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut. Pemimpin transaksional merancang cara kerja sedemikian rupa yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatannya dan melakukan interaksi atau hubungan mutualis. Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan oleh seorang pimpinan akan mendorong karyawannya bekerja lebih baik lagi, sehingga program atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi akan dapat dicapai. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan ukuran kesuksesan perhitungan hasil akhir atau tingkat pencapaian hasil, baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oktora, Rizan, & Situngkir, 2018) dan (Anggini, Musadieg, & Sulisty, 2018) (J Jufrizen & Lubis, 2020) (Mujiarsih & Hadi, 2003) (Muis & Hasibuan, 2021) (Parlindungan, Farisi, & Nurhayati, 2021) (Farisi & Lesmana, 2021) (Tirtayasa & Andayani, 2019) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dimoderasi motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0.088. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,394 > 0,05, berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi yang dimiliki seorang merupakan kemampuan yang dimiliki untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi. Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karena dengan kompetensi tinggi berdampak pada kepercayaan diri dalam bekerja. Kompetensi yang dimaksud adalah pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Pendidikan yang tinggi menyebabkan seorang pegawai mampu menyerap pengetahuan yang diterima, semakin lama menduduki posisi membuat pengalaman dalam menyelesaikan tugas akan lebih baik, cepat dan akurat. Banyaknya pelatihan yang diikuti akan membuat keterampilannya bertambah. Ketiga indikator tersebut dapat tercermin dari kompetensi karyawan yang dapat memotivasi dalam bekerja

Kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang mencakup perangai, konsep dan pengetahuan memprediksi tindakan-tindakan perilaku, keterampilan yang pada gilirannya akan memprediksi prestasi kerja. Adanya faktor motivasi diduga memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang rendah menyebabkan seorang tidak dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan organisasi dalam menyejahterakan perusahaan tidak dapat terwujud dengan optimal.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seorang pegawai yang memberi daya, arah dan tingkah laku sehingga bisa mendorong atau merangsang pegawai untuk bekerja dengan suka rela tanpa mendapat paksaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya.

4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Dimoderasi Motivasi

Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dimoderasi motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.079. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,538 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan

Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (*transaksi*) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*) yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut. Pemimpin transaksional merancang cara kerja sedemikian rupa yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatannya dan melakukan interaksi atau hubungan mutualis. Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan oleh seorang pimpinan akan mendorong karyawannya bekerja lebih baik lagi, sehingga program atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi akan dapat dicapai.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan ukuran kesuksesan perhitungan hasil akhir atau tingkat pencapaian hasil, baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Motivasi yang rendah menyebabkan seorang tidak dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan organisasi dalam menyejahterakan perusahaan tidak dapat terwujud dengan optimal (Gultom, 2014).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan transaksional Terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi kerja Pada PT. Penta Valent Medan

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan
2. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan
3. Motivasi Kerja tidak dapat memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan
4. Motivasi Kerja tidak dapat memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent Medan

5.2 Saran

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

1. Melihat dari Kompetensi diharapkan untuk karyawan agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Melihat dari Kepemimpinan Transaksional diharapkan untuk memberikan karyawan dalam membentuk motivasi ataupun semangat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Melihat dari motivasi kerja diharapkan pimpinan motivasi langsung ataupun penghargaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya kompetensi kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 40 orang sebagai sampel hanya pada PT. Penta Valent Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anggini, F. A. T., Musadieg, M. A., & Sulisty, C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Administrasi Dan Departemen Bengkel, Auto2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 173–180.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, M. B., & Riggio, E. R. (2006). *Transactional Leadership. Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai : Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–185.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.

- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 15–30.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain Penerapan Untuk HR Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jufrizen. J (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja a Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Mangegio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis of Factors Affecting the Performance of Lecturers in Conducting Research: A Case Study on Private Universities in Medan. *APJME: Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 33–44.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2021). The Effect of Competency and Compensation on Research Performance of Lecturers at Private Universities in Medan. *IHTIFAZ: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 206–213.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669.

- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1, 275–288.
- 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.
- Mujiarsih, E., & Hadi, S. (2003). Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra (Extra Effort) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga dan Kabupaten Semarang di Ungaran. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 10(2), 1–10.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Oktora, J., Rizan, M., & Situngkir, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Motivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 41–64.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Jejak.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 289–304.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok

Gramedia.

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, B., & Muhith, A. (2013). *Transformasional Leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Servicees.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (2003). Cognitive Elements of Empowerment: an Enterpretative Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 1(15), 4–16.
- Tirtayasa, S., & Andayani, I. (2019). Pengaruh Kempemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tupti, Z., Purnama, N. I., & Novita, D. (2021). Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512–524.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
3	3	3	3	3	1	1	2	1	1
1	2	3	1	2	1	2	1	3	1
1	2	1	3	1	1	1	2	1	1
3	3	1	1	1	1	2	1	2	1
3	3	1	2	1	2	2	3	1	1
1	2	1	1	1	1	3	3	1	2
1	1	1	2	1	1	2	3	2	3
1	1	1	2	2	2	3	2	3	1
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	3	2	2	1	1	4	3
2	3	3	2	3	4	2	3	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
4	1	1	3	4	3	2	4	1	1
2	2	1	4	2	4	3	2	3	4
2	3	3	1	2	2	1	3	2	4
2	3	3	2	2	3	3	2	4	2
2	2	2	3	2	2	3	2	5	3
4	4	4	2	2	3	3	2	4	4
2	2	1	4	3	2	5	3	5	4
3	1	3	1	3	2	1	4	3	4
5	5	4	5	3	5	3	4	3	4
4	3	3	4	3	4	4	4	5	4
4	3	2	5	2	3	5	4	4	4
3	4	4	5	3	4	3	5	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	5
3	5	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	5	4	4	4	4	3	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
3	4	5	3	3	3	3	4	5	4
4	3	4	4	3	3	3	4	4	5
5	4	5	5	5	3	5	5	4	4
4	5	3	5	3	3	5	4	5	5
3	4	5	5	5	3	3	5	5	4
5	5	3	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	4	3
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	2	4	5	5	2	5	4

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

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16
1	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1
3	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	3
3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3	2
4	4	1	2	4	1	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4
3	4	4	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3
3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4
4	2	4	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2
2	4	4	1	4	3	1	4	1	3	1	4	3	2	2	1
1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	4	4	1	2	4
2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2
2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2
3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	2	3
3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	5	1	5
4	1	1	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	1	2	1
5	3	5	5	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	5	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4
3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4
4	3	1	1	2	2	4	3	2	3	3	1	2	4	1	4
4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3
5	3	3	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4
5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4
5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5
4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3
5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
5	4	5	3	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	3	3	1	1	1	2	1
2	3	1	1	2	1	2	1
3	3	1	1	1	2	2	2
2	5	1	2	1	1	2	2
3	3	2	3	2	3	1	2
3	4	2	1	2	2	3	2
4	3	2	1	3	3	2	2
4	2	3	3	2	2	2	1
4	1	2	1	1	2	3	1
1	1	2	3	3	2	3	2
3	1	1	2	3	2	2	5
3	4	2	3	2	3	2	3
4	3	3	2	2	3	3	3
4	4	2	3	3	2	2	4
1	5	5	2	3	1	2	2
5	1	4	2	4	3	3	3
4	3	3	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	3	5	4	2	3	3
5	3	4	4	3	4	4	3
4	3	5	4	4	2	3	4
5	3	3	5	3	4	3	4
5	3	3	4	3	5	5	5
4	3	4	5	4	4	3	5
5	5	4	5	5	3	3	4
5	4	4	4	4	3	3	5
4	3	4	4	4	5	4	5
4	3	3	5	3	4	3	5
3	5	3	5	5	4	4	4
4	4	5	3	5	5	3	5
5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	4	5	5
4	3	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4	4	4

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Ibrahim Aryanda memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja pada PT. Penta Valent Medan”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

- No. Responden : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2
- Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Motivasi						
1	Saya menjaga kualitas kerja					
2	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
Sikap						
3	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma berlaku					
4	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
Konsep Diri						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas					
6	Saya menghargai pendapat orang lain dalam bekerja					
Pengetahuan						
7	Saya memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan					
8	Dalam pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Keterampilan						
9	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
10	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas					

Kepimpinan Transaksional (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Imbalan Kontinjen					
1	Pimpinan mencontohkan tindakan yang harus saya kerjakan					
2	Pimpinan memberikan imbalan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik					
	Manajemen dengan pengecualian / eksepsi aktif					
3	Pimpinan tidak melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan					
4	Pimpinan mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
	Manajemen dengan pengecualian / eksepsi pasif					
5	Pimpinan selalu memantau kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja.					
6	Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan					

Motivasi (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai					
Kemauan						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Kerelaan						
5	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
Keahlian						
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas					
Keterampilan						
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi pegawai lain					
Tanggung Jawab						
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
Kewajiban						
13	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					
Tujuan						
15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi					
16	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA DIRI PRIBADI

Nama : Ibrahim Aryanda
Npm : 1805160221
Tempat/Tanggal Lahir : Tebing Tinggi, 27 September 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 (Dua) dari 2 (Dua) Bersaudara
Alamat : Jl. Gunung Lauser Blok G. No.22 Kota Tebing Tinggi
No. Telephone : 0823 6566 9471
Email : ibrahimaryanda37@gmail.com

2. DATA DIRI ORANG TUA

Nama Ayah : Surianto Haldo
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Yusniari Dalimunthe
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Gunung Lauser Blok G. No.22 Kota Tebing Tinggi
No. Telephone : 0822 1623 5907
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

2006-2012 : R.A. KARTINI, Tebing Tinggi
2012-2015 : SMPN 2, Tebing Tinggi
2015-2018 : SMAN 2, Tebing Tinggi
2018-Sekarang : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



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: 2219/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/2/2022

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

Medan, 14/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ibrahim Aryanda
NPM : 1805160221
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Tingginya Tekanan pekerjaan yang diterima oleh Karyawan
3. Kurangnya dorongan semangat dari pimpinan kepada bawahan yang menimbulkan rendahnya komitmen karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Adakah Hubungan Antara Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan
3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Objek/Lokasi Penelitian : PT. Penta Valent Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Ibrahim Aryanda)



MSU
Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar disebutkan
tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 1164 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 19 Syawal 1443 H
20 Mei 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Penta Valent Medan
Jln.Kapten Muslim Komp.Megacom Center Blok B
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 : Ibrahim Aryanda
Npm : 1805160221
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Penta Valent Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



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

Tembusan :
1. Pertinggal

Branch Office :
Komplek Ruko Mega Com Centre,
Blok B-25, 26, 27
Jl. Kapt. Muslim - Medan Kel. Dwikora,
Kec. Medan Helvetia
Telp. 061-8444570 Fax. 061-8444586

Medan, 15 Juni 2022

Nomor : 003/APJ/VI/PVMDN/2022

Hal : Izin Pelaksanaan Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Medan

Dengan Hormat,
Menjawab surat Saudara Nomor : 1164/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 20 Mei 2022 hal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas nama :

Nama : Ibramin Aryanda
NPM : 1805160221
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Penta Valent

Pada dasarnya kami mengizinkan untuk melakukan riset pra penelitian di PT. Penta Valent Cabang Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut dimintakan setelah selesai penyusunan skripsi perihal riset tersebut selesai agar dikirimkan kepada kami salinannya dan tidak untuk dikonsumsi publik melainkan hanya untuk kepentingan akademis semata.

Atas perhatian dan kerjasamanya yang diberikan kami ucapkan terima kasih

Hormat Saya,


PENTA VALENT

GENERAL TRADING & DISTRIBUTION
Apt., Sri Laya Mega Com Centre
Blok B 25, 26, 27, Kel Dwikora
Kec Medan Helvetia
Penanggung Jawab PPR
Telp (061) 42085261



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

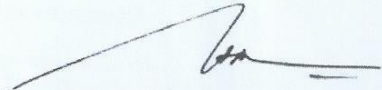
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2219/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/2/2022

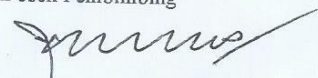
Nama Mahasiswa : Ibrahim Aryanda
 NPM : 1805160221
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 14/2/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Yudi Siswadi, SE, MM *14/2/2022*
 Judul Disetujui**) : Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja
 Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai
 Variabel Moderasi Pada PT. Penta Valent Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 14 Februari 2022

Dosen Pembimbing


Yudi Siswadi, SE, MM
(.....)

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : IBRAHIM ARYANDA
NPM : 1805160221
Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, SE., M.M.
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PENTA VALENT MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Penulisan latar belakang, Pengamatan awal & Identifikasi masalah, Rumusan masalah	20/7/2022	
BAB 2	Referensi jurnal & Kerangka konseptual lengkapi dengan referensi jurnal dosen, serta hipotesis.	27/7/2022	
BAB 3	Populasi & Sample Teknik analisis data	03/8/2022	
Daftar Pustaka	Menggunakan Mandeley	10/8/2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Wawancara, Kuesioner dan Studi dokumentasi	12/8/2022	
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Proses Selanjutnya	15/8/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

YUDI SISWADI, SE., M.M.



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 Senin, 29 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen terangkan bahwa :

N a m a : Ibrahim Aryanda
N . P . M . : 1805160221
Tempat / Tgl. Lahir : Tebing-Tinggi, 27 September 2000
Alamat Rumah : Jalan. Gunung Lauser Blok G No. 22
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Penta Valent Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Menambah Variabel
Bab I	
Bab II	
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 29 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Yudi Siswadi, SE., M.M.

Sekretaris

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

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 29 Agustus 2022** menerangkan bahwa:


Nama : Ibrahim Aryanda
 N .P.M. : 1805160221
 Tempat / Tgl.Lahir : Tebing-Tinggi, 27 September 2000
 Alamat Rumah : Jalan. Gunung Lauser Blok G No. 22
 JudulProposal :Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Penta Valent Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Yudi Siswadi, SE., M.M.*

Medan, Senin, 29 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua


 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.


Pembimbing


 Yudi Siswadi, SE., M.M.

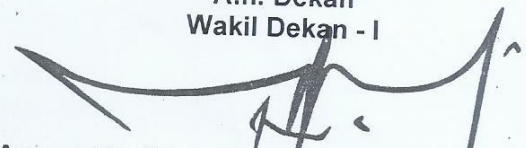
Sekretaris


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

Pemanding


 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

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


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



PT. PENTA VALENT

Branch Office:
Komplek Ruko Mega Com Center,
Blok B-25, 26, 27
Jl. Kapt. Musim - Medan Hel. Dewantara,
Kec. Medan Helvetia
Telp. 061-8444570 Fax. 061-8444588

Medan, 6 Oktober 2022

Nomor : 006/PTPV/MDN/X/2022
Lampiran : -
Perihal : Menyelesaikan Riset

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara
Di Medan

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 3010/II-3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 4 Oktober 2022 perihal menyelesaikan riset dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Ibrahim Aryanda	18505160221	Manajemen

Dapat kami terima untuk melaksanakan Riset di Kantor PT. Penta Valent Cabang Medan dengan judul skripsi :

Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Penta Valent Medan

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan selanjutnya.

Hormat kami,

Pehanggung Jawab PBF

PT. PENTA VALENT
GENERAL TRADING & DISTRIBUTION
Jln. Kaptan Musim Komp. Megacom Center
Blok B 25, 26, 27, Kel. Dewantara

apt. Sri Reny Hartati, S. Farm

SIPA : 3177/SIP/DPMPSTP/MDN/3.1/VII/2022

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : IBRAHIM ARYANDA
 NPM : 1805160221
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
 Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Penta Valent Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, November 2022



IBRAHIM ARYANDA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi