

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI SEMANGAT KERJA  
DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN SUMUT**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**  
**NAMA : ABDUL AZIZ ZALRIE**  
**NPM : 1805160317**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Kamis, Tanggal 09 Maret 2023, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ABDUL AZIZ ZALRIE  
N P M : 1805160317  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI SEMANGAT KERJA DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN SUMUT

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

(Assoc. Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.)

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Ketua

PANITIA UJIAN

Sekretaris

(Dr. H. JANJARI, S.E., M.M., M.Si)

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : **ABDUL AZIZ ZALRIE**  
N P M : **1805160317**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI SEMANGAT KERJA DI  
DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN SUMUT**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2023

Pembimbing Skripsi



**SUSI HANDAYANI, SE.MM**

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU










**JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.**



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

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Lengkap** : Abdul Aziz Zalrie  
**N.P.M** : 1805160317  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Nama Dosen Pembimbing** : Susi Handayani SE.MM  
**Judul Penelitian** : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Semangat Kerja Di Dinas Perikanan dan Kelautan SUMUT

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar blke - Perbaiki identifikasi	24/8-22	
Bab 2	- Tambahkan teori - Perbaiki Hipotesis	25/8-22	
Bab 3	- Perbaiki populasi - Perbaiki teknik pengumpulan data	1/9-22	
Bab 4	- Perbaiki pembahasan - Pertajam pembahasan	24/2-23	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan - Perbaiki saran	26/2-23	
Daftar Pustaka	- Mengecek	28/2-23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc unt Sidang	2/3-23	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi



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

Medan, Februari 2023  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing



(Susi Handayani SE. MM)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ABDUL AZIZ ZALRIE  
NPM : 1805160317  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. September 2022

Pembuat Pernyataan



ABDUL AZIZ ZALRIE

NB :

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

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI SEMANGAT KERJA DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN SUMUT**

Abdul Aziz Zalrie

Program Studi Manajemen

[abdulazizz3131@gmail.com](mailto:abdulazizz3131@gmail.com)

Penelitian terdahulu serta observasi sementara, Penelitian ini akan mencoba dan mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Semangat Kerja Di Dinas Perikanan Dan Kelautan dan Setelah semua faktor tersebut dimasukkan ke dalam matriks korelasi, jenis survei yang akan digunakan di penelitian ini. Selain itu penelitian ini akan diselidiki menggunakan analisis jalur Karyawan Di Dinas Perikanan Dan Kelautan yang akan digunakan sebagai unit analisis, dan stratified random sampling dan akan digunakan untuk mengambil berbagai sampel. Penulis ini menggunakan metodologi kuantitatif dan metode pendekatan didalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dan untuk menggambarkan hasil yang jelas penelitian yang dilakukan, berdasarkan jenis data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung Kepemimpinan X1 (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (terikat), pengaruh Motivasi X2 (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (terikat), Pengaruh Kepemimpinan X1 (variabel bebas) terhadap Semangat Kerja (variabel intervening), Pengaruh Motivasi X2 (variabel bebas) terhadap Semangat Kerja (variabel intervening), pengaruh Semangat Kerja (variabel intervening) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat), Kepemimpinan X1 (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh Semangat Kerja (variabel intervening), Motivasi X2 (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh Semangat Kerja (variabel intervening)1. Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut. 2. Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut Pada. 3. Hasil menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Semangat Kerja**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN WORK SPIRIT MEDIATION IN THE DEPARTMENT OF FISHERIES AND MARINE OF NORTH SUMATRA**

Abdul Aziz Zalrie

Program Studi Manajemen

[abdulazizz3131@gmail.com](mailto:abdulazizz3131@gmail.com)

Previous research as well as temporary observations, this study will try and examine the influence of leadership and motivation on employee performance in mediating work enthusiasm in the Fisheries and Marine Services and after all of these factors are entered into the correlation matrix, the type of survey that will be used in this study. In addition, this research will be investigated using path analysis of Employees at the Department of Fisheries and Maritime Affairs which will be used as the unit of analysis, and stratified random sampling and will be used to take various samples. This writer uses a quantitative methodology and approach method in this study using quantitative and to describe the clear results of the research conducted, based on the type of data collected by the authors in this study. This research has several objectives, namely to analyze the direct influence of Leadership X1 (independent variable) on Employee Performance (dependent variable), the influence of X2 Motivation (independent variable) on Employee Performance (dependent variable), The Effect of X1 Leadership (independent variable) on Work Morale (intervening variable), The Influence of X2 Motivation (independent variable) on Work Morale (intervening variable) , the influence of Morale (intervening variable) on Employee Performance (dependent variable), X1 Leadership (independent variable) on Employee Performance (dependent variable) mediated by Morale (intervening variable), X2 Motivation (independent variable) on Employee Performance (dependent variable) mediated by Morale (intervening variable) 1. The results show that leadership has a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra Maritime and Fisheries Service. 2. The results show that leadership has a positive and significant effect on work morale at the North Sumatra Maritime and Fisheries Service Office. 3. The results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra Maritime and Fishery Service Office.

**Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance, Morale**

## KATA PENGANTAR



### **Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh**

Syukur Alhamdulillah penulis ke khadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, hidayah, semangat, kesempatan dan kesehatan kepada hambanya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi , Pengaruh Kepimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumut”. Tak lupa pula shawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, Nabi akhir zaman yang telah membawa kita menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini dibuat oleh penulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak rintangan, dan tantang, namun berkat usaha, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya penulis mampu menyelesaikannya walaupun masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya dengan penuh rasa kasih sayang dan ketulusan kepada Allah SWT terhadap keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orangtua Penulis Nusrizal Helmi dan ibu Arie yanti Dahlia yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada saya.



2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
9. Bapak dan ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
10. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan seluruh Staf karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Sumut yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Teruntuk para sahabat seperjuangan penulis Gilang, Yusril, Tasya, , Ayu, Rezkan, Dll yang telah banyak memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Medan, November 2022  
Penulis

**ABDUL AZIZ ZALRIE**  
**NPM: 1805160317**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	
<b>ABSTRACT</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penulisan .....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	11
2.1 Kinerja karyawan.....	11
2.1.1 pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Indikator kinerja karyawan.....	14
2.2 Semangat kerja .....	15
2.2.1 Pengertian semangat kerja .....	15
2.2.2 Faktor semangat kerja.....	16
2.2.3 Indikator Semangat kerja .....	18
2.3 Kepemimpinan.....	19

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	19
2.3.2 Faktor Kepemimpinan .....	20
2.3.3 Indikator Kepemimpinan.....	22
2.4 Motivasi .....	23
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	23
2.4.2 Faktor motivasi .....	24
2.4.3 Indikator motivasi.....	26
2.5 Kerangka konseptual .....	28
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat kerja.....	28
2.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja .....	29
2.5.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan .....	30
2.5.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan .....	31
2.5.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.....	31
2.5.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan .....	
melalui Semangat kerja .....	32
2.5.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan melalui .....	
Semangat Kerja .....	33
2.6 Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	36
3.2 Definisi Operasional .....	36
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	38
3.4 Populasi Dan Sampel .....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel .....	38

3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Teknik Analisis Data .....	40
3.6.1 Partial Least Square (PLS) .....	40
3.6.1.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Models) .....	40
3.6.1.2 Analisis Model Pengukuran (InnerModels) .....	40
3.6.2 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects) .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>42</b>
4,1 Hasil Penelitian .....	42
4.2 Analis Data .....	54
4.3 Pembahasan .....	67
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>77</b>
5,1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran .....	78
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>80</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .. 29

Gambar 2.2 Paradigma pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ..... **Error!**

**Bookmark not defined.0**

**No table of figures entries found.**Gambar 2.4 Paradigma pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja .....**Error! Bookmark not defined.1**

**No table of figures entries found.**Gambar2.6 Paradigma pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja .....**Error! Bookmark not defined.3**

**No table of figures entries found.**Gambar2.8 Kerangka Konsep ..... **Error!**  
**Bookmark not defined.4**

**No table of figures entries found.**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	6
Tabel 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	8
Tabel 3.5 Skala Likert .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	9
Tabel 4.1 Skala Likert .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	6
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....		47
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	6
Tabel 4.4 Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....		45
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan .....		45
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi .....		47
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja .....		50
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan .....		52
Tabel 4.9 <i>composite Reability</i> .....		54
Tabel 4.10 <i>comvergent Validaty</i> .....		55
Tabel 4.11 Discriminant Validaty .....		57
Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square .....		58
Tabel 4.13 Hasil Uji F-Square .....		60
Tabel 4.14 Hasil Uji Direct Effects .....		62
Tabel 4.15 Hasil Uji Indirect Effects .....		64
Tabel 4.16 Hasil Uji Indirect effects .....		66





# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia juga merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif perusahaan dan kemampuan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan harus memiliki kemauan, kemampuan, dan sikap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sedemikian rupa sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dapat menyebabkan berbagai masalah. Sumber Daya Manusia juga suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Sebagai negara kepulauan, Indonesia juga termasuk negara maritim karena memiliki lautan yang luas. Sebagai negara maritim bangsa kita tidak asing lagi dengan lautan sejak zaman dulu bangsa Indonesia terkenal sebagai bangsa pelaut,

dengan lautan yang luas kita dapat memanfaatkan lautan demi mencapai kemakmuran negara. Salah satu bidang yang berhubungan dengan laut yang dipandang mudah untuk dimanfaatkan yaitu bidang perikanan.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan dibidang perikanan, pemantauan terhadap keberadaan kapal perikanan yang melakukan kegiatan operasional di wilayah perairan Indonesia khususnya provinsi Sumatera Utara, dalam menjalankan tugasnya Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara banyak menemukan pelanggaran-pelanggaran administrasi di lapangan, berbagai pelanggaran yang terjadi adalah bagi kapal yang tidak memiliki dokumen perizinan kapal perikanan, penggunaan alat penangkapan ikan, alat bantu penangkapan ikan, ikan hasil tangkapan, dan lain-lain . Awal berdirinya Dinas Kelautan dan Perikanan adalah Dengan nama Jawatan Pertanian yang terdiri dari Seksi Perikanan Darat dan Seksi Perikanan Laut, Dinas Perikanan Daerah Tingkat I Sumatera Utara berada dibawah pimpinan IR. H. Zainuddin P. Siregar, dan pada periode akhir Dinas Perikanan Daerah Tingkat I Sumatera Utara adalah dibawah pimpinan IR. Sofyan Sori Nasution pada Tahun 1999-2001.

Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Utara Visi Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Utara adalah pembangunan kelautan dan perikanan yang memiliki daya saing dan berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat. Kemudian Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Utara adalah Meningkatkan pendapatan nelayan, pembudidaya, pengolah dan pemasar hasil perikanan , Mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya Kelautan dan Perikanan secara efisien, efektif yang berkelanjutan ,Meningkatkan penyediaan bahan

pangan dan bahan baku industri di dalam negeri serta ekspor hasil perikanan yang berkualitas , Meningkatkan sistem pendukung yang terdiri dari sarana dan prasarana, permodalan, teknologi, kelembagaan serta iklim usaha yang kondusif , Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pemberdayaannya serta perlindungan terhadap masyarakat. Suatu instansi terdiri dari berbagai unit kerja yang dapat dilaksanakan perseorangan, maupun kelompok kerja yang berfungsi melaksanakan berbagai kegiatan tertentu dan mencakup tata hubungan secara vertikal melalui saluran tunggal.

Adapun jaringan Kegiatan Dalam rangka mencapai tujuan sasaran pembangunan Kelautan dan Perikanan maka disusunlah program prioritas Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara Seperti : Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pesisir, Program Pengembangan Budidaya Perikanan , Program Pengembangan Perikanan Tangkap , Program Optimalisasi Pengelolaan dan Pemasaran Produksi Perikanan Program-program prioritas pembangunan Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara untuk Tahun Anggaran 2014 yang dijalankan melalui kegiatan pokok . Selain itu Kinerja Kegiatan Pada Tahun 2013 Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera mencapai hasil produksi sebesar 740.936,70 ton yaitu meningkat 5 % dari tahun 2012. Dimana produksi hasil perikanan terdiri dari Produksi Perikanan Budidaya sebesar 175.721,0 ton dan Produksi Perikanan Tangkap sebesar 565.215,7 ton. Sedangkan target Produksi Perikanan Provinsi Sumatera Utara Pada Tahun 2014 sebesar 796.993,90 ton yang terdiri dari Produksi Perikanan Tangkap sebesar 586.128,7 ton dan Produksi Perikanan Budidaya sebesar 210.865,2 ton.

Menurut (Jufrizen, 2018) Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah salah satu dari strategi yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dan setiap aktivitas serta fungsi operasional. Sumber daya manusia juga di mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien seperti kinerja karyawan. Seperti kinerja karyawan yang kurang produktif dan maksimal tidak seperti yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu faktor penentu kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena itu, eksekutif perusahaan harus memperhatikan kinerja staf, karena kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan juga salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi, Sedangkan yang dikatakan (Jufrizen, 2018) Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan itu Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Selain itu kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Selain itu kinerja juga berkaitan dengan Semangat kerja, Semangat juga diperlukan untuk kinerja karyawan. Semangat merupakan perasaan yang sangat kuat yang di alami oleh setiap orang, dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari suatu kegiatan sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarah potensi yang menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi. Berdasarkan argumen (D. A. D. Nasution, 2019) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Kemudian semangat kerja juga berpengaruh dengan kepemimpinan , Menurut (M. I. Nasution, 2018) Perubahan yang ada didalam perusahaan harus dimulai dari pimpinan, karena pimpinan merupakan penggerak perusahaan, ditangan pimpinanlah perusahaan akan mengalami kemandirian, Oleh karena itu pimpinan bukan sekedar memimpin bahwannya tetapi juga mampu menggerakkan seluruh elemen Sumber Daya Manusia yang berada pada perusahaan untuk untuk melakukan perubahan sesuai dengan kebutuhan pasar.

Serta Kepemimpinan dapat dikategorikan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

Selanjutnya motivasi, motivasi memiliki arti keinginan yang menyebabkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu bahkan Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak seperti sikap dan nilai merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Adapun menurut (Hasibuan & Silvy, 2019) motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Selanjutnya penulis menemukan adanya masalah berupa kurangnya kinerja dan motivasi terhadap karyawan, kepemimpinan yang kurang tegas, dan kurangnya semangat kerja karyawan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal bisa dilihat dari hasil kerja yang belum sesuai yang diharapkan

Berdasarkan masalah pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Utara menjadikan dasar peneliti untuk mengetahui faktor yang muncul di penelitian ini, dan akan dijadikan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dari berbagai permasalahan yang terjadi pada penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.

Selanjutnya Berdasarkan penelitian terdahulu serta observasi sementara, Penelitian ini akan mencoba dan mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Dan

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Semangat Kerja Di Dinas Perikanan Dan Kelautan dan Setelah semua faktor tersebut dimasukkan ke dalam matriks korelasi, jenis survei yang akan digunakan di penelitian ini. Selain itu penelitian ini akan diselidiki menggunakan analisis jalur Karyawan Di Dinas Perikanan Dan Kelautan yang akan digunakan sebagai unit analisis, dan stratified random sampling dan akan digunakan untuk mengambil berbagai sampel.

Kemudian temuan penelitian ini akan bermanfaat bagi manajemen Dinas Perikanan Dan Kelautan Serta setiap perubahan atau disparitas kinerja karyawan disebuah perusahaan dapat disebabkan oleh Kepemimpinan, Motivasi, dan Semangat kerja. Dan menurut peneliti, Kepemimpinan, Motivasi serta Semangat kerja juga akan menjadi pertimbangan penting untuk suatu perusahaan .

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat ditentukan judul: “

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI SEMANGAT KERJA DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan ini identifikasi masalah peneliti akan dapat merumuskan permasalahan secara tepat dan jelas berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan yang telah mendapatkan pelatihan dari pimpinan tetapi belum dapat sepenuhnya melaksanakan hasil program sesuai apa yang telah di pelajarinya.
2. Minimnya motivasi karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga tidak sesuai dengan pekerjaan yang di jalani.

3. Kurangnya karyawan yang memiliki semangat kerja, dalam hal ini turunnya semangat kerja mampu memperoleh penurunan kemampuan kerja dan beberapa karyawan terlihat malas.
4. Seringkali target yang diterapkan tidak dapat di jalankan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.
5. Terdapat kurangnya pelatihan dari pemimpin sehingga minimnya motivasi k dan semangat karyawan yang menyebabkan turunnya prestasi karyawan .

### **1.3 Batasan Masalah**

Oleh keterbatasan penelitian ini lebih fokus dan tidak melampaui pembahasan, maka itu ruang lingkup tugas akhir ini mengkonsentrasikan pada “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di mediasi Semangat kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan “

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi semangat kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan?
3. Apakah semangat kerja berdampak pada proses kinerja karyawan pada Dinas Perikanan dan Kelautan?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi semangat kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi semangat kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan



### **1.5 Tujuan Penulisan**

1. Untuk mendeskripsi dan mengetahui kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perikanan dan Kelautan.
2. Untuk mendeskripsi dan mengetahui motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perikanan dan Kelautan
3. Untuk mendeskripsi dan mengetahui kepemimpinan dapat mempengaruhi Semangat kerja pada Dinas Perikanan dan kelautan.
4. Untuk mendeskripsi dan mengetahui motivasi dapat mempengaruhi Semangat kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan.
5. Untuk mendeskripsi dan mengetahui semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perikanan dan Kelautan.
6. Untuk mendeskripsi dan mengetahui kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui semangat kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan.
7. Untuk mendeskripsi dan mengetahui motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui semangat kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Secara teorites
  - a. Berkontribusi pada ilmu manajemen serta memahami kepemimpinan, motivasi kerja, semangat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lokasi peneltian selain itu
  - b. Untuk menjadi batu loncatan serta refrensi tentang kinerja karyawan serta menjadikan subjek penelitian selanjutnya
2. Secara praktis

Untuk membantu dan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, musyawarah, pertimbangan pada tahap penentuan selanjutnya dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perikanan dan Kelautan, dan mungkin penelitian ini akan membantu untuk lebih berkembang lagi di masa mendatang.

### 3. Bagi peneleti

Penelitian ini mampu dijadikan sumber informasi, dan sumber refrensi penelitian sehingga bisa di kembangkan lebih lanjut untuk mecapai pengetahuan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Sistem yang harus diterapkan yaitu sistem manajemen berbasis kinerja (performance-based management) yang digunakan oleh organisasi lebih menekankan pada penilaian hasil daripada sekadar masukan dan keluaran (output) dan Manajemen puncak harus mampu mengelola hasil berorientasi pada Result Oriented management.

Selain itu sistematika kutipan juga menyatakan (Jufrizen, 2017) 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 karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya.

Dan selain itu (Hazani, 2020) Manfaat dan peningkatan kinerja karyawan ini cenderung mengarah pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan jangka panjang. Kemudian menurut (Siregar & Rambe, 2022) Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. dan adapun kutipan menyatakan (Tirtayasa, 2019) untuk menghasilkan kinerja yg optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yg telah dilakukannya dibandingkan dengan standart yg telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Akbar, 2018) Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung seperti :

#### **a. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill)

#### **b. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### **c. Faktor organisasi**

kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Menurut (Moeheriono, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Akbar, 2018) yaitu:

1. Motivasi. Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.
3. Tingkat stress. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi sekarang

4. Kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyinaran dalam ruang waktu.
5. Sistem kompensasi. Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang di terima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.
6. Desain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu tau kelompok karyawan secara organisasional.

### **2.1.3 Indikator kinerja karyawan**

Menurut (Daulay et al., 2019) Indikator Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi seperti :

a. Kualitas

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

b. Ketepatan Waktu

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

c. Waktu kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.

d. Kerja sama

kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah, dan sebagainya untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun artikel lain (Rozalia et al., 2015) yang menyebutkan indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a) Hasil kinerja sesuai dengan harapan perusahaan
- b) Hasil kerja lebih baik dari rekan kerja lainnya
- c) Kualitas kerja sesuai dengan standar
- d) Meningkatnya hasil kerja dari sebelumnya
- e) Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya
- f) Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari rekan kerja yang lainnya

Menurut (Lusri, 2017) juga menyatakan dalam artikel nya yaitu :

- a) Ketepatan
- b) Tingkat inisiatif
- c) Kecekatan mental
- d) Kedisiplinan waktu
- e) Absensi

Kemudian adapun artikel (Ghonyah, 2011) juga menyatakan sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Kontribusi pada organisasi.

## **2.2 Semangat kerja**

### **2.2.1 Pengertian semangat kerja**

Menurut (Pratama & Wardani, 2017) Semangat kerja adalah keadaan psikologiseseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Meskipun semangat kerja

bukanlah hasil dari lingkungan tempat kerja, namun memiliki dampak besar pada pekerjaan yang dilakukan. Tugas akan diselesaikan lebih cepat dan, pada akhirnya, lebih banyak uang akan dihasilkan jika organisasi dapat meningkatkan moral staf.

Selain itu menurut (Setiawan, 2018) Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat. Seperti kutipan berikut yg menyatakan (D. A. D. Nasution, 2019) Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang.

### **2.2.2 Faktor semangat kerja**

Menurut (Ratnasari & Sutjahjo, 2017) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan transformasional, rekan kerja dan lingkungan kerja seperti :

#### **a. Kepemimpinan**

Orang yang memerintah dan menilai karyawan yang selalu berhubungan dengan tugas maupun tanggung jawab karyawan yang bersangkutan.

#### **b. Rekan kerja**

Sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya.

#### **c. Lingkungan kerja**



Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu, harus diupayakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif.

Menurut (Sofianty & Pramudita, 2007) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada dua, yaitu:

1. Faktor dari dalam diri Semangat kerja yang datang dari dalam diri biasanya lebih kuat pengaruhnya. Semangat ini mendorong seseorang untuk bekerja giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja.
2. Faktor lingkungan Semangat kerja yang datangnya dari luar atau dari lingkungan juga dapat berpengaruh pada prestasi kerja. Jika lingkungan kita mendukung maka semangat kerja bisa tinggi. Begitu pula sebaliknya. Jika lingkungan luar tidak mendukung. Maka semangat kerja bisa menurun atau bahkan tidak ada sama sekali. Akibatnya pekerjaan itu dilakukan dengan sangat terpaksa.

Sedangkan menurut (Agustini, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
2. Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggan pekerja atau pekerjaanya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.

### 2.2.3 Indikator Semangat kerja

Menurut (Setiawan, 2018) Pengukuran semangat merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkat ekonomi bahkan dibeberapa negara maupun perusahaan di akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat di pengukuran semangat selain itu Indeks semangat juga bermanfaat dalam menentukan perbandingan antara negara temporal seperti tingkat pertumbuhan dan tingkat semangat yaitu seperti :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian.
- e. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- f. Memberikan kesempatan untuk maju.
- g. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas.
- i. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding.
- j. Pemberian insentif yang menyenangkan.
- k. Fasilitas yang menyenangkan.

Adapun artikel lain yg mendukung indikator semangat kerja seperti (Evi, 2015) :

- a) Naiknya produksi perusahaan
- b) Tingkat absensi yang rendah
- c) Labor turn over yang menurun
- d) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Artikel lain juga menyempurnakan indikator sebagai berikut menurut (Purwaningrum et al., 2014) :

- a) Presensi kerja
- b) Disiplin kerja
- c) Kerjasama
- d) Tanggung Jawab
- e) Produktivitas kerja

Kemudian ada juga artikel lain yg merangkum indikator semangat kerja seperti (Setiawan, 2018) :

- a) Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan.
- b) Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas.
- c) Sesekali para karyawan perlu diajak berunding.
- d) Pemberian insentif yang menyenangkan.
- e) Fasilitas yang menyenangkan

## **2.3 Kepemimpinan**

### **2.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut (Ratnasari & Sutjahjo, 2017) kepemimpinan yakni proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak sasaran untuk melakukan sesuatu untuk mencapai sasaran. Selain itu menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi bahkan tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah dan situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, kemudian kutipan lain juga menyatakan

(Khairizah et al., 2016) Oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya serta perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan.

### **2.3.2 Faktor Kepemimpinan**

Adapun faktor-faktor yang ada didalam kepemimpinan yaitu seperti menurut (Citra, 2019) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. kepribadian (personality)
- b. harapan dan perilaku atasan
- c. karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
- d. kebutuhan tugas
- e. iklim dan kebijakan organisasi

Menurut (Davis, Keith, & Newstrom, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
2. Kedewasaan dan keeluasaan hubungan sosial Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut (Sutikno, 2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Keahlian dan pengetahuan.. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.
2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.
3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin. Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalin kepemimpinannya.

4. Sifat-sifat kepribadian pengikut. Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

### **2.3.3 Indikator Kepemimpinan**

Adapun indikator kepemimpinan yang suatu variabelnya dapat membantu untuk penggunaannya dalam kegiatan pengukuran sebagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung. seperti menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya yaitu :

- a. Kerendahan hati
- b. Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya
- c. Berkomitmen
- d. Kesabaran
- e. Transparan

Adapula artikel lain yg membahas tentang indikator kepemimpinan seperti (Yahyo et al., 2013) :

- a) Kemampuan Mengambil Keputusan
- b) Kemampuan Memotivasi
- c) Kemampuan Komunikasi
- d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e) Tanggung Jawab
- f) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Berikut ada juga yg menjadi indikator kepemimpinan didalam artikel (Hulu, 2021)

:

- a) Iklim saling mempercayai
- b) Penghargaan terhadap ide bawahan
- c) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Dan yang terakhir mengenai indikator kepemimpinan didalam artikel (Nurpratama & Yudianto, 2022) :

- a) Sifat
- b) Kebiasaan
- c) Tempramen
- d) Watak
- e) Kepribadian

## **2.4 Motivasi**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi**

(Afandi & Bahri, 2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu serta sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selanjut nya menurut (Tirtayasa, 2019) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kemudian menurut kutipan lain juga menyatakan (Jufrizen & Sitorus, 2021) Motivasi kerja merupakan bertujuan untuk memberdayakan seluruh asset yang dimiliki suatu organisasi terutama

sumber daya manusia dengan baik, guna untuk meningkatkan mutu serta meningkatkan keuntungan semua pihak.

#### **2.4.2 Faktor motivasi**

Menurut (Pranata, 2021) Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, banyak faktor-faktor yang harus diperhatikan. Faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu:

a) Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

1. keinginan untuk dapat hidup
2. keinginan untuk dapat memiliki
3. keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. keinginan untuk berkuasa

b) Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah:

1. kondisi lingkungan kerja
2. kompensasi yang memadai
3. supervisi yang baik
4. adanya jaminan pekerjaan
5. status dan tanggung jawab
6. peraturan yang fleksibel

Menurut (Eriany et al., 2014) ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Kebutuhan : proses adanya motivasi karena adanya kebutuhan atau rasa kekurangan sesuatu. Individu yang mempunyai kebutuhan akan termotivasi



untuk menggerakkan tingkah lakunya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

2. Sikap : sikap individu terhadap suatu obyek akan melibatkan emosi (perasaan senang atau tidak senang), pengarahannya atau penghindaran terhadap objek dan suatu sasaran kognitif yaitu bagaimana individu membayangkan atau mempersepsikan sesuatu.
3. Minat : minat akan memunculkan perhatian khusus terhadap suatu objek dan akan menimbulkan motivasi.
4. Nilai : merupakan suatu pandangan individu akan sesuatu hal atau suatu tujuan atau yang dianggap penting dalam hidupnya.
5. Aspirasi : merupakan harapan individu akan sesuatu, dan individu akan berusaha untuk mencapai hal-hal yang diharapkan.

Sedangkan, Menurut Malayu (S.P. Hasibuan 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs) Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs) Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. **Kebutuhan sosial atau afiliasi (affiliation or acceptance Needs)** Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. **Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)** Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)** Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

### **2.4.3 Indikator motivasi**

Adapun indikator-indikator yang terkait dengan motivasi seperti menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) yaitu sebagai berikut :

- a. Kerja Keras
- b. Orientasi Masa Depan

- c. Cita-cita Yang tinggi
- d. Orientasi Tugas
- e. Usaha Untuk Maju

Berikut adapula indikator yang terkait menurut (Iskandar & Yusnandar, 2021) ;

- 1) Engagement, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) Commitment. Komitmen, adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
- 3) Satisfaction. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
- 4) Turnover, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Kemudian ada juga Indikator yang terkait menurut (Cahyono et al., 2022) ;

- 1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil Hasrat dan keinginan untuk berhasil dalam belajar pada umumnya disebut motif berprestasi.
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar Penyelesaian suatu tugas tidak
- 3) selamanya dilatar belakang oleh hasrat dan keinginan berhasil
- 4) Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar Simulasi maupun permainan merupakan salah satu kegiatan yang menarik dalam belajar.

Dan berikut ini indikator mengenai motivasi tercantum didalam artikel berikut (dandi novriansyah) :

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Keamanan dan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Harga Diri
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

## **2.5 Kerangka konseptual**

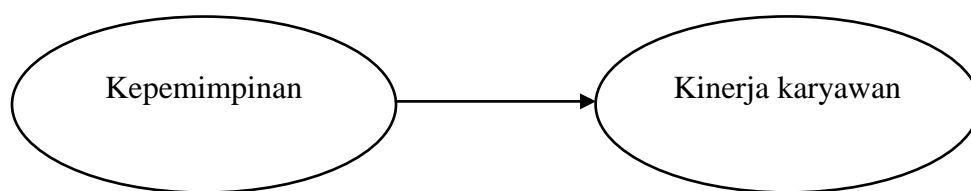
### **2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan**

Menurut (Damanik, 2019) Kepemimpinan (leadership) merupakan inti sari manajemen karena dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan dengan lancar dan guru menjadi bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja dan proses manajemen suatu organisasi akan baik jika tipe, gaya, cara, atau style kepemimpinan yang diterapkan pemimpinnya baik serta jelas baik buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan dan kewibawaan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan pada bawahannya.

Menurut kutipan (Damanik, 2019) Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan maka dari itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya suatu organisasi atau

perusahaan dan pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya.

Kemudian kutipan lain juga menyatakan (Khairizah et al., 2016) Kepemimpinan direktif berpengaruh yang signifikan terhadap (Y) secara mandiri, artinya ketika pimpinan memberikan perintah yang tegas pada bawahan agar melakukan tugasnya



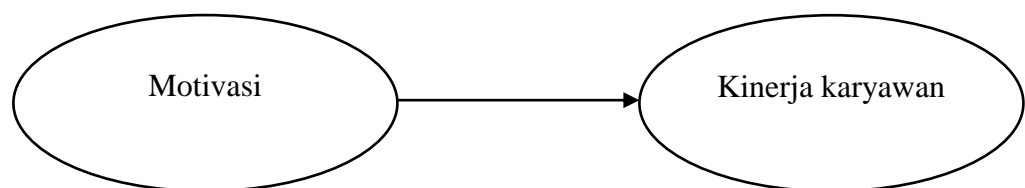
### **2.1 paradigma kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan**

#### **2.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana motivasi sangat perlu untuk menjadi perhatian baik dari atasan atau karyawan itu sendiri, sehingga dapat mendukung kenyamanan dalam melakukan pekerjaan dan menimbulkan kinerja yg efektif untuk perusahaan (Khairizah et al., 2016)

Kemudian menurut kutipan lain juga menyatakan (Khairizah et al., 2016) Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang untuk akan terciptanya kinerja yang baik.

. Menurut (Makkuradde et al., 2022) Untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya motivasi menjadi salah satu faktor penimbang dalam pendorong semangat kerja serta motivasi mempengaruhi semangat kerja, apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat namun jika Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas kantor.



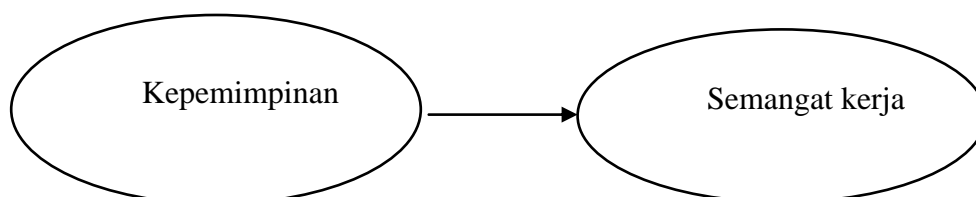
## **2.2 paradigma pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan**

### **2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat kerja**

Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapainya tujuan tersebut. Adapun menurut Sharma & Jain dalam (Sari, 2020) kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkannya dengan cara yang lebih kohesif dan koheren.

Sedangkan (Sari, 2020) mengatakan Kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang di bawa sejak lahir.

Hal ini diluruskan oleh (Octaviani & Suana, 2019) tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja.

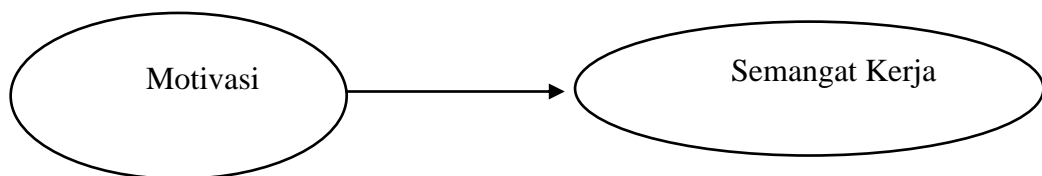


### **2.3 paradigma pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja**

#### **2.5.4 Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja**

Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor. Motivasi kerja juga berhubungan erat dengan semangat kerja, karna motivasi adalah penggerak daripada individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Sari, 2020)

Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Semangat Kerja .



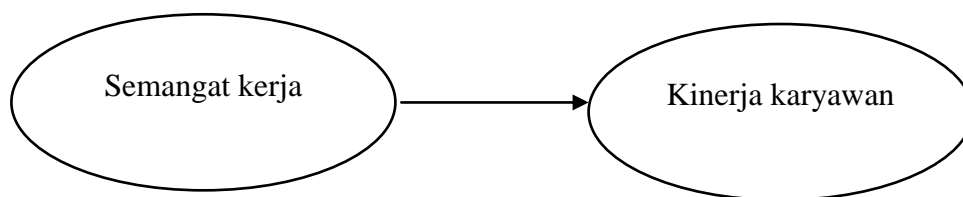
### **2.4 paradigma pengaruh motivasi terhadap semangat kerja**

#### **2.5.5 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Semangat kerja ialah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dan mengejar tujuan bersama, Adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh dan konsisten. Hal ini tentu berkaitan , semangat kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan . menurut (Makkuradde et al., 2022) Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga

pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Hal ini diluruskan oleh (aziz, 2019) semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik semangat kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.



## **2.5 paradigma semangat kerja terhadap kinerja karyawan**

### **2.5.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui**

#### **Semangat kerja**

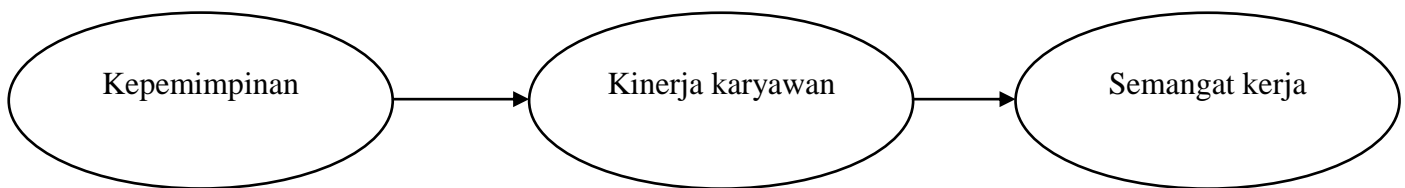
Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dan kepemimpinan itu harus dapat memberikan arahan terhadap upaya semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi karena tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi dapat menjadi tidak selaras.

Selain itu dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja. Tanpa semangat kerja, hasil yang didapat tidak akan bagus dan maksimal karena semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan sekitar yang mendukung keberadaannya semangat dan situasi ini akan menyebabkan



keadaan di mana seorang karyawan dapat mencapai tujuan, sedangkan seluruh organisasi dapat konsisten atau efisien dalam mencapai tujuan hasil.

Menurut(Siregar & Rambe, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui semangat kerja , hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja.

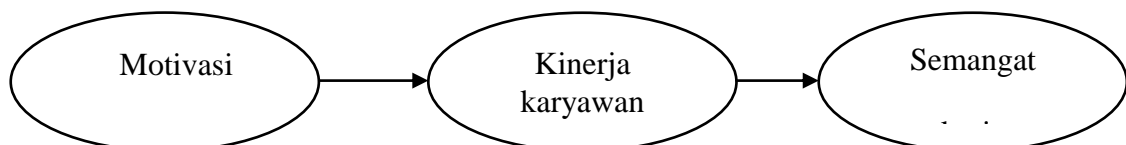


## **2.6 Paradigma kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja**

### **2.5.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan melalui Semangat Kerja**

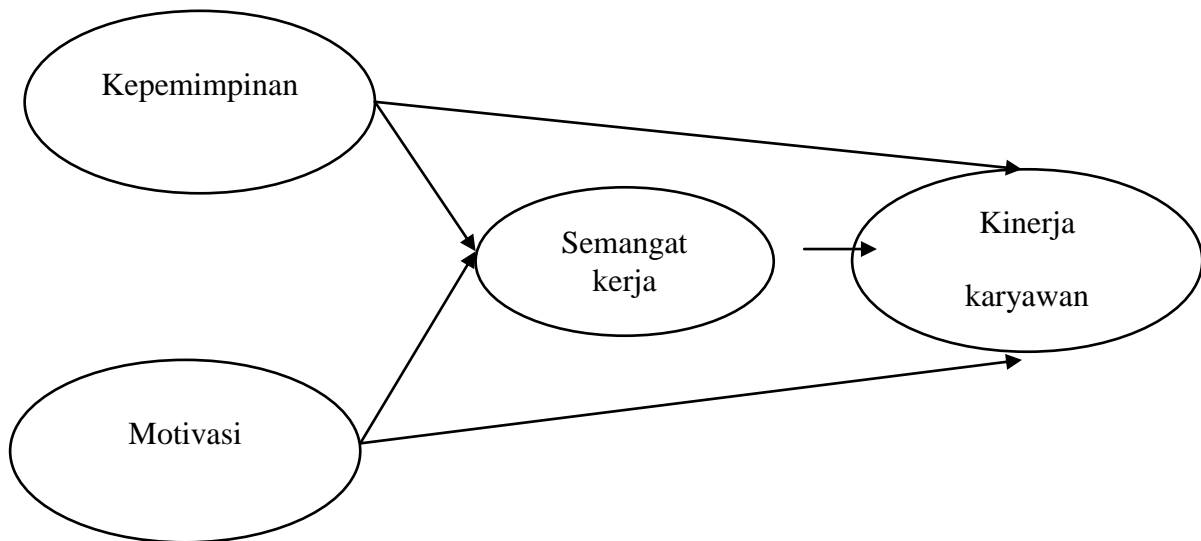
Motivasi sangat berkaitan dengan kondisi batin/psikologi seseorang ,bahkan kondisi batin itu sendiri dapat terlihat jelas dari semangat atau kegairahan kerja yang dapat menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. selain itu dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja.

Sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penelitian ini juga sejalan dengan menurut (Yahyo et al., 2013) Motivasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja .



## **2.7 paradigma motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja**

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka beripikir sebagai berikut :



**Gambar 2.8 Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara pada masalah penelitian yang kebenarannya wajib diuji secara empiris. Selanjutnya berikut konsep hipotesis tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perikanan dan Kelautan
2. Motivasi berpengaruh Terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Perikanan dan Kelautan
3. Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Semangat kerja Pada Dinas Perikanan dan Kelautan.
4. Motivasi berpengaruh Terhadap semangat kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan.
5. Semangat kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Perikanan dan Kelautan.

6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja
7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penulis ini menggunakan metodologi kuantitatif dan metode pendekatan didalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dan untuk menggambarkan hasil yang jelas penelitian yang dilakukan, berdasarkan jenis data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian ini.

#### 3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasionalisasi penelitan ini terdapat dari variabel independen, variabel interpening serta variabel dependen dan dijelaskan ke Tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Difinisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	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.	1. Ketepatan waktu 2. Pekerjaan berkualitas 3. Ketepatan waktu 4. Waktu kerja 5. kerja sama (Daulay et al., 2019)	Likert
Semangat Kerja (Z)	Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting	1. Gaji yang cukup 2. Memperhatikan kebutuhan rohani 3. Sesekali perlu	Likert

	semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.	<p>mendapat perhatian suasana santai</p> <p>4. Harga diri perlu mendapat perhatian.</p> <p>5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.</p> <p>(Setiawan, 2018)</p>	
Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan yakni proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak sasaran untuk melakukan sesuatu untuk mencapai sasaran.	<p>1. Kerendahan hati</p> <p>2. Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya</p> <p>3. Berkomitmen</p> <p>4. Kesabaran</p> <p>5. Transparan</p> <p>(Marjaya &amp; Pasaribu, 2019)</p>	
Motivasi (X2)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu serta sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.	<p>1. Kerja Keras</p> <p>2. Orientasi Masa Depan</p> <p>3. Cita-cita Yang tinggi</p> <p>4. Orientasi Tugas</p> <p>5. Usaha Untuk Maju</p> <p>(Jufrizen &amp; Sitorus,</p>	Likert

		2021)	
--	--	-------	--

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : Dinas Kelautan dan Perikanan Sumut

Alamat : Sei Batu Gingging pasar. X No.6

Waktu Penelitian : Pada Bulan april 2022 s/d selesai.

NO	KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN					September
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus	
1.	Pengajuan judul	■					
2.	Pra riset		■	■			
3.	Pembuatan prposal			■	■		
4.	Seminar proposal					■	
5.	Pengumpulan data						■
6.	Penyusunan skripsi						■
7.	Bimbingan skripsi						■
8.	Sidang meja hijau						■

### 3.4 Populasi Dan Simpel

#### 3.4.1 Populasi

Saat ini populasi yang diperlukan untuk sebuah penelitian dengan mengumpulkan data dari variabel yang diteliti yaitu berjumlah 43 Karyawan yg bekerja di Dinas perikanan dan kelautan.

#### 3.4.2 Sampel

Penelitian ini , peneliti menggunakan strategi sampling jenuh serta mengumpulkan data. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang memasukkan semua anggota termasuk 43 karyawan yg akan dimasukkan kedalam populasi dalam sampel.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Didalam Penelitian ini , teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data sangat penting untuk keberhasilan penelitian. dengan bagaimana data

dikumpulkan dan siapa sumbernya, serta alat apa yang digunakan. Selain itu teknik pengumpulan data ialah strategi atau pendekatan untuk mengumpulkan informasi. Kuesioner, wawancara, observasi, pengujian, dokumentasi, dan sebagainya seperti contoh teknik yang dapat digunakan untuk menunjukkan keefektifannya. Instrumen pengumpul data, di sisi lain, adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Instrumen yang dimaksud ialah dapat berbentuk lembar check list, kuesioner (kuesioner terbuka/tertutup), pedoman wawancara, dan bentuk lainnya karena merupakan alat. Sumber data yang digunakan penulis adalah sumber data primer, Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu Karyawan di Dinas perikanan dan kelautan.

Kemudian data yang diberikan pada penelitian ini berasal dari angket (kuesioner) yang dibagikan oleh penulis kepada Dinas perikanan dan kelautan. Serta kuesioner dan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek sebagai kelompok atau individu untuk memperoleh informasi tertentu menggunakan skala Likert dalam bentuk daftar periksa, dengan setiap pertanyaan memiliki alternatif. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) pilihan seperti yang terlihat pada table berikut ini :

**Tabel 3.5**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis SEM dengan PLS yang merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariate . Dengan itu tujuan menggunakan Smart PLS ini antara lain untuk memprediksi hubungan antar konstruk, serta mengkonfirmasi teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten . selain itu , SEM dengan PLS memiliki 3 tiga komponen, yaitu:

#### **3.6.1 Partial Least Square (PLS)**

Untuk menguji kelima hipotesis yang diberikan dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi parsial (Partial Least Square/PLS).

##### **3.6.1.1 analisis Model Pengukuran (Outer Models)**

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain :

1. Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity)
2. Validitas diskriminan (discriminant validity).

##### **3.6.1.2 Analisis Model Pengukuran (InnerModels)**

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain:

- a. R-square : merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama –



sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Semakin mendekati angka satu, model yang dikeluarkan oleh regresi tersebut akan semakin baik.

- b. f-square : Nilai f-square digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen.
- c. Mediation effects : Mediasi adalah nama yang diberikan untuk model di mana efek dari anteseden atau variabel independen (X) pada variabel dependen (Y) ditransmisikan melalui intervensi ketiga atau variabel mediasi (M). Dengan kata lain, X mempengaruhi M, yang pada gilirannya mempengaruhi Y.
- d. Direct effects : efek langsung, seperti namanya, menangani dampak langsung dari satu individu pada orang lain ketika tidak dimediasi atau ditularkan melalui individu ketiga. Efek tidak langsung dapat didefinisikan sebagai dampak dari satu organisme atau spesies yang lain, dimediasi atau ditularkan oleh ketiga.
- e. Indirect : *Speech* (disebut juga *Reported Speech*) adalah kalimat yang dikatakan untuk menyampaikan perkataan orang lain
- f. Effects : merupakan noun atau kata benda yang berarti “efek” atau “pengaruh” atau “akibat”.
- g. *Total effects*.

### **3.6.2 Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)**

Analisis efek mediasi ini mampu untuk menganalisis pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja , Motivasi terhadap Semangat Kerja , tujuan kerja terhadap kinerja karyawan , serta pengaruh tidak langsung Kepemimpinan , Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi Semangat kerja.

Adapun Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut:

1. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model)
2. Analisis model struktural/structural model analysis (inner model).

**BAB 4**  
**HASIL PENELITIAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Independen (X1) Kepemimpinan, 10 pertanyaan untuk (X2) Motivasi adapun 8 Pertanyaan untuk Variabel Intervening Semangat Kerja (Z), dan 8 pertanyaan untuk variabel Dipenden Kinerja Karyawan (Y). Dengan ini jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh serta mengumpulkan data yang berjumlah 43 Karyawan, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 43 responden.

Hasil dari penyebaran angket yang saya lakukan dalam bentuk lembaran Quisioner dan diberikan penilaian dengan menggunakan metode skala likert kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan *Software SmartPLS3*. Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 poin dan skor terendah 1 poin, selanjutnya data penulisan dideskripsikan melalui data primer dan berupa angket yang telah diuji lalu di sajikan dalam bentuk sebuah tabel frekuensi dan di simpulkan sesuai tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**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

#### 4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden, maka dapat dilihat pada tabel berdasarkan jenis kelamin dan juga berdasarkan usia pada responden tersebut di bawah ini :

##### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari responden tersebut yang berdasarkan jenis kelamin dari 43 Karyawan responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

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

	Frequency	Precent	Valid Pereent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	29	67,40%	67,40%	67,40%
Perempuan	14	32,60%	32,60%	100%
Total	43	100%	100%	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data (2022)

Penjelasan table 4.2 diatas menunjukkan pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu terdapat laki-laki sebanyak 29 orang (67,4%) dan juga perempuan sebanyak 14 orang (32,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya mayoritas responden tersebut dalam penelitian ini lebih di dominasikan oleh Laki Laki dari pada Perempuan. Hal ini dapat menunjukkan bahwasannya banyak nya pekerjaan dengan melambangkan kepemimpinan dan memiliki system kerja yang gesit lebih kepada laki-laki jika dibandingkan dengan perempuan.

##### 4.1.2.2 Usia

Berikut ini hasil dari distribusi responden berdasarkan usia dari 43 responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

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

		Frequency	Precent	Valid Pereent	Cumulative Percent
Valid	30	21	48,80%	48,80%	48,80%
	35	10	23,30%	23,30%	23,30%
	40	7	16,30%	16,30%	30,00%
	45-50	5	11,60%	11,60%	100%
		43	100%	100%	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Penjelasan table 4.3 diatas menunjukkan pada karakteristik responden berdasarkan usia responden untuk usia 30 tahun terdapat sebanyak 21 orang (48,8%), usia 35 tahun terdapat sebanyak 10 orang (223,3%), usia 40 tahun terdapat sebanyak 7 orang (16,3%), dan untuk usia 45-50 sebanyak 5 orang (11,6%). Dengan ini dapat ditarik kesimpuannya bahwasanya responden ini cenderung lebih banyak mengarah kepada Karyaawan dengan usia 30 tahun, hal ini membuktikan berarti semakin tinggi usia seseorang maka akan semakin paham dan juga mengerti akan pula tentang kinerja Serta Kepemimpinan

#### 4.1.2.3 Pedidikan Terakhir

Berikut ini hasil dari distribusi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dari 50 responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

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

		Frequency	Precent	Valid Pereent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	23,30%	23,30%	23,30%
	S1	26	60,50%	60,50%	60,50%
	S2	7	16,30%	16,30%	30,00%
	S3		0,00%	0,00%	100%
		43	100%	100%	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Penjelasan tabel 4.4 diatas menunjukkan pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu responden untuk SMA/SMK terdapat sebanyak 10 orang (23,3%), untuk S1 terdapat sebanyak 26 orang (60,5%), untuk S2 terdapat sebanyak 7 orang (16,3%), dan untuk S3 tidak ada (0%). Dengan ini dapat ditarik kesimpulannya bahwasanya responden ini cenderung lebih banyak mengarah kepada Karyawan dengan pendidikan terakhir yaitu S1, hal ini membuktikan berarti semakin tinggi pendidikan akan semakin memahami system dari kinerja Serta Kepemimpinan

#### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden yang digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variable yang di teliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dari itu dilakukan kategorisasi responden berdasarkan *score rate* tanggapan.

##### 4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket pada kepada karyawan Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut Diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban yang terdapat pada responden tentang variabel Kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan**

KEPEMIPINAN(X1)												
NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	32,6%	14	32,6%	13	30,2%	2	4,7%	0	0,0%	43	100%
2	9	20,9%	16	37,2%	14	32,6%	4	9,3%	0	0,0%	43	100%

<b>3</b>	8	18,6%	19	44,2%	12	27,9%	3	7,0%	1	2,3%	43	100%
<b>4</b>	6	14,0%	20	46,5%	13	30,2%	4	9,3%	0	0,0%	43	100%
<b>5</b>	10	23,3%	14	32,6%	13	30,2%	5	11,6%	1	2,3%	43	100%
<b>6</b>	15	34,9%	11	25,6%	7	16,3%	8	18,6%	2	4,7%	43	100%
<b>7</b>	17	39,5%	15	34,9%	8	18,6%	3	7,0%	0	0,0%	43	100%
<b>8</b>	15	34,9%	19	44,2%	6	14,0%	3	7,0%	0	0,0%	43	100%
<b>9</b>	10	23,3%	20	46,5%	7	16,3%	6	14,0%	0	0,0%	43	100%
<b>10</b>	8	18,6%	16	37,2%	7	16,3%	12	27,9%	0	0,0%	43	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.5 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa setiap pimpinan harus memiliki sikap perilaku yang konsisten dalam membicarakan hal hal penting dan juga bersikap perilaku yang membangun setiap karyawan lainnya.
2. Pada pertanyaan kedua dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan setuju, menjadi pimpinan harus memiliki kerendahan hati dan juga memiliki hubungan baik kepada setiap karyawan lainnya agar dalam system pekerjaan menjadi nyaman.
3. Pada pertanyaan ketiga dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan setuju, menjadi pimpinan harus memiliki sikap kepemimpinan yang dapat memberikan arahan yang tegas dalam mengarahkan setiap karyawan tersebut.
4. Pada pertanyaan keempat dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan setuju dalam menyikapi pemimpin yang harus dapat mendelegasikan arahan dengan baik.

5. Pada pertanyaan kelima dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan setuju, dalam pemahaman tersebut pemimpin harus mampu menggambarkan tantangan dan peluang serta hal-hal besar lainnya.
6. Pada pertanyaan keenam dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dalam setiap pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung dengan baik.
7. Pada pertanyaan ketujuh dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa untuk menjadi pemimpin harus dapat memahami hal apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan dalam suatu pekerjaan.
8. Pada pertanyaan kedelapan dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan setuju untuk bahwa Sebagai atasan mampu membuat ide-ide yang dapat mengembangkan kemajuan dalam sebuah perusahaan dan dapat menjadi contoh bagi para pekerja.
9. Pada pertanyaan ketujuh dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan setuju, sebagai pimpinan harus dapat menjadikan pola pikir karyawan menjadi taat dalam aturan pekerjaan sehingga apa yang dilakukan oleh karyawan dapat melakukan pekerjaan yang maksimal.
10. Pada pertanyaan kedelapan dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan setuju, untuk sebagai pemimpin dapat memerikan pengarahan aturan yang tepat dalam pekerjaan tersebut agar perjaan dapat berjalan dengan baik.



#### 4.1.3.2 Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket pada kepada karyawan Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut Diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban yang terdapat pada responden tentang variable Motivasi sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi**

MOTIVASI(X2)												
NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	65,1 %	3	7,0%	3	7,0%	1	2,3%	8	18,6 %	4	100 %
2	18	41,9 %	5	11,6 %	2	4,7%	3	7,0%	1	34,9 %	4	100 %
3	22	51,2 %	4	9,3%	2	4,7%	1	2,3%	1	32,6 %	4	100 %
4	18	41,9 %	7	16,3 %	0	0,0%	3	7,0%	1	34,9 %	4	100 %
5	16	37,2 %	6	14,0 %	3	7,0%	2	4,7%	1	37,2 %	4	100 %
6	27	62,8 %	6	14,0 %	1	2,3%	2	4,7%	7	16,3 %	4	100 %
7	27	62,8 %	3	7,0%	4	9,3%	2	4,7%	7	16,3 %	4	100 %
8	19	44,2 %	7	16,3 %	4	9,3%	3	7,0%	1	23,3 %	4	100 %
9	22	51,2 %	4	9,3%	5	11,6 %	1	2,3%	1	25,6 %	4	100 %
10	17	39,5 %	8	18,6 %	1	2,3%	5	11,6 %	1	27,9 %	4	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.6 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa setiap dorongan dan dukungan dari atasan

dapat memberikan motivasi untuk kita sebagai karyawan agar menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan tersebut.

2. Pada pertanyaan kedua dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa hasil dari pekerjaan yang baik mendapatkan keuntungan yang akan menjadikan motivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga dalam melakukan pekerjaan menjadi semangat.
3. Pada pertanyaan ketiga dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan pernyataan bahwa melakukan pekerjaan dengan baik pasti akan diberikan keadilan yang pasti dengan adanya reward tambahan.
4. Pada pertanyaan keempat dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan adanya motivasi yang tinggi pasti saya ingin memberikan kemampuan yang terbaik untuk perusahaan agar perusahaan dapat berkembang pesat dengan baik.
5. Pada pertanyaan kelima dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan adanya motivasi yang tinggi maka dari itu fokus dan bekerja keras seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal.
6. Pada pertanyaan keenam dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan adanya motivasi yang tinggi untuk menjalani pekerjaan yang diarahkan pimpinan dengan baik, akan mendapatkan gaji tambahan tambahan bentuk motivasi ini pasti akan memberikan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

7. Pada pertanyaan ketujuh dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja dan juga dalam menjalankan tugas apapun.
8. Pada pertanyaan kedelapan dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa sebuah fasilitas yang ada dalam perusahaan membantu dalam pengembangan diri saya dan juga dapat memberikan semangat dalam melakukan pekerjaan bahwa motivasi seperti ini sangat penting juga bagi seorang karyawan.
9. Pada pertanyaan kesembilan dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan adanya arahan dan motivasi tersebut dapat menjadikan kita berusaha sekuat tenaga untuk dapat berkembang dengan meningkatkan kinerja.
10. Pada pertanyaan kesepuluh dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, adanya dorongan dan dukungan yang kuat akan menjadikan itu sebagai motivasi pasti akan kita berusaha dan juga memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar.

#### **4.1.3.3 Variabel Semangat Kerja (Z)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable Semangat Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja**

SEMANGAT KERJA(Z)						
NO	Sangat	Setuju	Kurang	Tidak	Sangat	Jumlah

	Setuju				Setuju		Setuju		Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	26	60,50%	6	14,00%	3	7,00%	1	2,30%	7	16,30%	43	100%
<b>2</b>	19	44,20%	6	14,00%	2	4,70%	3	7,00%	13	30,20%	43	100%
<b>3</b>	20	46,50%	4	9,30%	5	11,60%	3	7,00%	11	25,60%	43	100%
<b>4</b>	24	55,80%	6	14,00%	3	7,00%	2	4,70%	8	18,60%	43	100%
<b>5</b>	21	48,80%	4	9,30%	6	14,00%	3	7,00%	9	20,90%	43	100%
<b>6</b>	22	51,20%	6	14,00%	4	9,30%	0	0,00%	11	25,60%	43	100%
<b>7</b>	19	44,20%	6	14,00%	5	11,60%	2	4,70%	11	25,60%	43	100%
<b>8</b>	16	37,20%	8	18,60%	2	4,70%	7	16,30%	10	23,30%	43	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil dari data diatas pada tabel 4.7 maka dapat kita uraikan sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, setiap karyawan harus lebih selektif dalam menggunakan waktu sehingga mengurangi absensi dalam melakukan pekerjaan agar dan memberikan semangat kerja di setiap pekerjaan.
2. Pada pertanyaan kedua dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa hasil dari pekerjaan yang baik mendapatkan keuntungan yang menjadikan dia semangat dalam bekerja sehingga merasa puas dalam melakukannya.
3. Pada pertanyaan ketiga dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan pernyataan bahwa melakukan pekerjaan dengan dengan berusaha datang ke tempat kerja dengan waktu yang lebih awal.
4. Pada pertanyaan keempat dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan adanya semangat kerja yang tinggi pasti saya Saya sangat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.
5. Pada pertanyaan kelima dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas

karyawan sangat setuju, dengan adanya semangat kerja pastinya dengan Sistem pekerjaan yang diterapkan sangat membuat saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Pada pertanyaan keenam dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan semangat kerja saya merasa pekerjaan saya sangat sangat dimengerti dan mudah untuk dipahami sehingga dalam melakukan pekerjaan dengan semangat.
7. Pada pertanyaan ketujuh dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa Saya sangat menikmati dalam suatu pekerjaan saya dengan ini saya pasti akan melakukan pekerjaan dengan semangat dan melakukannya dengan sepenuh hati.
8. Pada pertanyaan kedelapan dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa dengan adanya semangat kerja saya adalah orang yang sangat serius dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

#### 4.1.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket pada kepada Karyawan Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut Diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban yang terdapat pada responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

KINERJA KARYAWAN(Y)												
NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	37,20	7	16,30	2	4,70	6	14,00	1	27,90	4	100
	6	%		%		%		%	2	%	3	%
2	1	32,60	4	9,30	4	9,30	3	7,00	1	41,90	4	100
	4	%		%		%		%	8	%	3	%
3	2	55,80	6	14,00	1	2,30	3	7,00	9	20,90	4	100

	4	%		%		%		%		%	3	%
<b>4</b>	2 9	67,40 %	4	9,30 %	0	0,00 %	3	7,00 %	7	16,30 %	4 3	100 %
<b>5</b>	2 4	55,80 %	6	14,00 %	4	9,30 %	0	0,00 %	9	20,90 %	4 3	100 %
<b>6</b>	2 4	55,80 %	3	7,00 %	3	7,00 %	4	9,30 %	9	20,90 %	4 3	100 %
<b>7</b>	2 3	53,50 %	3	7,00 %	3	7,00 %	3	7,00 %	1 1	25,60 %	4 3	100 %
<b>8</b>	1 8	41,90 %	7	16,30 %	2	4,70 %	4	9,30 %	1 2	27,90 %	4 3	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil dari data diatas pada tabel 4.8 maka dapat kita uraikan sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, setiap karyawan harus saya melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dalam bekerja pastinya akan mencapai target yang sesuai.
2. Pada pertanyaan kedua dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat tidak setuju, bahwa kinerja karyawan banyak melakukan kesalahan dengan tidak memperdulikan kejujuran sehingga banyak masalah.
3. Pada pertanyaan ketiga dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan pernyataan tersebut bahwa melakukan pekerjaan dengan memiliki keahlian yang teliti sangat bagus dalam melakukan pekerjaan.
4. Pada pertanyaan keempat dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dengan menggunakan waktu yang saya gunakan dalam bekerja sangat saya manfaatkan sehingga kinerja saya sangat baik dan bagus.
5. Pada pertanyaan kelima dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas

karyawan sangat setuju, sebagai karyawan yang teladan saya harus cepat dalam mengambil keputusan dalam sistem pekerjaan yang saya lakukan.

6. Pada pertanyaan keenam dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, dalam melakukan Kegiatan pekerjaan yang saya lakukan sangat sangat dapat dipahami dan dimengerti karena saya mengerti tentang sop pekerjaan saya.
7. Pada pertanyaan ketujuh dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa dengan melakukan pekerjaan dengan teliti sebagai karyawan Saya mampu memberikan ide ide yang bagus untuk mengembangkan suatu perusahaan.
8. Pada pertanyaan kedelapan dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan sangat setuju, bahwa setiap pekerjaan pastinya ada team dengan itu sebagai karywan yang baik Saya sangat mampu bekerja dalam team dengan baik.

## **4.2 Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Dengan *software Smart PLS (partial Least Square)*. Dalam PLS path modeling terdapat 2 model yaitu *outer model* dan *inner model*.

### **4.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)***

Teknik model pengukuran outer model ini adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya (Juliandi, 2018). Uji yang dilakukan pada outer model sebagai berikut:

#### 4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.9**  
***Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>
Kepemimpinan (X1)	0,932
Kinerja Karyawan (Y)	0,920
Motivasi (X2)	0,935
Semangat Kerja (Z)	0,919

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM PLS

1. Variabel Kepemimpinan (X1) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* Kepemimpinan (X1) adalah  $0.932 > 0.6$
2. Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* Kinerja Pegawai (Y) adalah  $0.920 > 0.6$ .
3. Variabel Motivasi (X2) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* Motivasi (X2) adalah  $0.934 > 0.6$ .
4. Variabel Semangat Kerja (Z) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* Semangat Kerja (Z) adalah  $0.919 > 0.6$ .

#### 4.2.1.2 *Convergent Validity*

*Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan Variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item *reliability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardize loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai  $> 0,7$  (Irwan & Adam, 2015).



**Tabel4.10**  
**Convergent Validaty**

Variabel	Butir Pertanyaan	Outer Loading				Keterangan
		Kepe mimpina n (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motiva si(X2)	Semang at Kerja (Z)	
Kepem impinan (X1)	X1P1	0,778				Valid
	X1P1 0	0,763				Valid
	X1P2	0,764				Valid
	X1P3	0,778				Valid
	X1P4	0,751				Valid
	X1P5	0,749				Valid
	X1P6	0,773				Valid
	X1P7	0,760				Valid
	X1P8	0,744				Valid
X1P9	0,734				Valid	
Motiva si(X2)	X2P1			0,786		Valid
	X2P1 0			0,740		Valid
	X2P2			0,744		Valid
	X2P3			0,734		Valid
	X2P4			0,766		Valid
	X2P5			0,819		Valid
	X2P6			0,776		Valid
	X2P7			0,779		Valid
	X2P8			0,784		Valid
X2P9			0,742		Valid	
Semang gat Kerja(Z)	YP1		0,765			Valid
	YP2		0,783			Valid
	YP3		0,760			Valid
	YP4		0,757			Valid
	YP5		0,742			Valid
	YP6		0,800			Valid
	YP7		0,738			Valid
	YP8		0,801			Valid
Kinerja Karyawan( Y)	ZP1				0,748	Valid
	ZP2				0,759	Valid
	ZP3				0,747	Valid
	ZP4				0,761	Valid
	ZP5				0,794	Valid
	ZP6				0,793	Valid
	ZP7				0,781	Valid
	ZP8				0,736	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM PLS

Tabel diatas menunjukkan nilai-nilai *Outer Loading*, dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X1), butir-butir pernyataan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,5,6,7,8,9,10.
2. Variabel Motivasi (X2), butir-butir pernyataan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,5,6,7,8,9,10.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y), butir-butir pernyataan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6,7,8
4. Variabel Semangat Kerja (Z), butir-butir pernyataan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,5,6,7,8,

#### 4.2.1.3 *Discriminant validity*

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

**Tabel4.11**  
*Discriminant validity*

Variabel	Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi(X2)	Semangat Kerja (Z)
Kepemimpinan (X1)	0,760			
Kinerja Karyawan (Y)	0,442	0,769		
Motivasi(X2)	0,291	0,831	0,767	
Semangat Kerja (Z)	0,496	0,830	0,744	0,765

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM PLS

Kesimpulan pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) pada diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Kepemimpinan) Terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0.442 < 0.90$ , artinya, *discriminant validaty* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik).
2. Variabel X2 (Motivasi) Terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0.831 < 0.90$ , artinya, *discriminant validaty* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik).
3. Variabel X1 (Kepemimpinan) Terhadap Z (Semangat Kerja) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0.496 < 0.90$ , artinya, *discriminant validaty* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik).
4. Variabel X2 (Motivasi) Terhadap Z (Semangat Kerja) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0.744 < 0.90$ , artinya, *discriminant validaty* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik).
5. Variabel Z (Semangat Kerja) Terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0.830 < 0.90$ , artinya, *discriminant validaty* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik).

#### **4.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)***

Teknik model ini menganalisis hubungan antar konstruk (antar variabel laten) yakni eksogen dan endogen serta hubungan diantaranya. Uji yang dilakukan pada *inner model* menggunakan *R-Square* dan *F-Square*. Berikut ini hasil pengujiannya.

#### 4.2.2.1 R-Square

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018).

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0,75 → Model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0,50 → Model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0,25 → Model adalah lemah (buruk).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji R-Square**

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,796	0,781
Semangat Kerja (Z)	0,639	0,621

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM PLS

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. *R-Square* model jalur 1 = 0.796 artinya kemampuan variabel X1 yaitu Kepemimpinan, X2 yaitu Motivasi dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 79.6% yang dimana model tergolong dalam katagori lumayan kuat.
2. *R-Square* model jalur 2 = 0,639 artinya kemampuan variabel X1 yaitu Kepemimpinan, X2 yaitu Motivasi dalam menjelaskan variabel Z yaitu Komitmen Organisasi adalah sebesar 63,9% yang dimana model tergolong dalam katagori sedang.

#### 4.2.2.2 *F-Square*

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

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

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji *F-Square***

Variabel	Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi(X2)	Semangat Kerja (Z)
Kepemimpinan (X1)		0,03		0,237
Kinerja Karyawan (Y)				
Motivasi(X2)		0,525		1,091
Semangat Kerja (Z)		0,307		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM PLS

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja karyawan) memiliki nilai = 0.03, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel X2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja karyawan) memiliki nilai = 0.523, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap Z (Semangat Kerja) memiliki nilai = 0.237, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel X2 (Motivasi) terhadap Z (Semangat Kerja) memiliki nilai = 1.091, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
5. Variabel Z (Semangat Kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan) memiliki nilai = 0.307, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### **4.2.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis efek regresi linier berganda untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel penelitian apakah hubungan yang dibangun merupakan hubungan yang positif atau negatif sehingga dapat diinterpretasikan ke dalam model persamaan. Pengujian Hipotesis mengandung tiga sub analisis, antara lain: *direct effect*; *indirect effect* dan *total effect*. Berikut ini hasil dari ketiganya :

##### **4.2.3.1 Direct Effects (Pengaruh Langsung)**

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

1. Koefisien jalur (*path coefficient*):

- a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
  - b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nila suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
  - c. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) T Statisticnya dengan standar >1,96, maka terdapat pengaruh signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) T Statisticnya standar < 1,96, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*):
    - a. Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan.
    - b. Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Direct Effects**

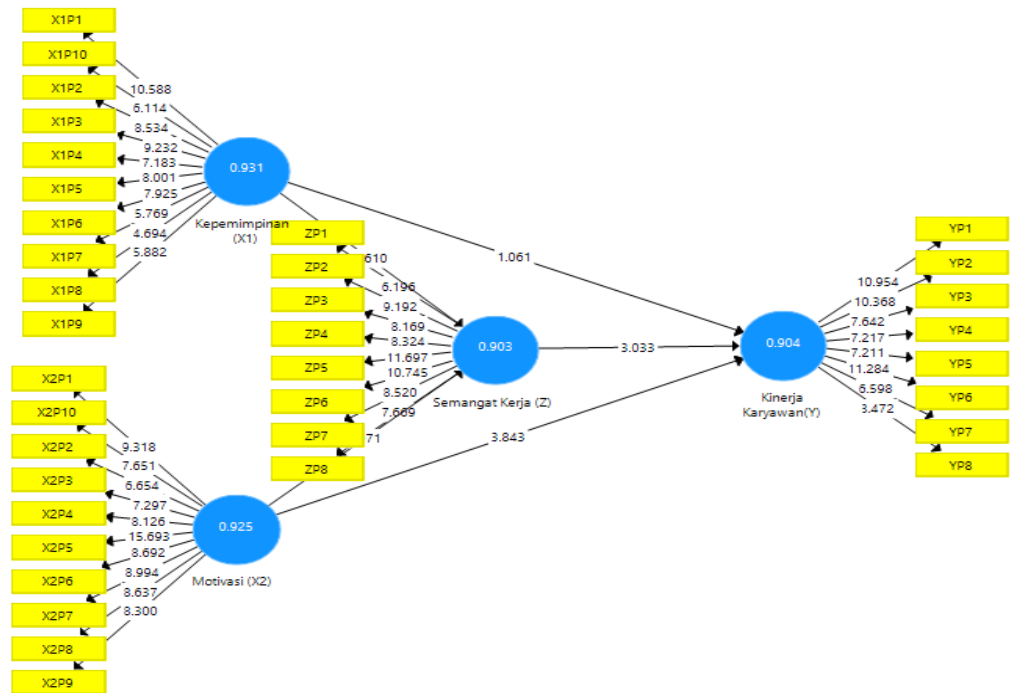
Variabel	<i>T Statistics</i> ( $ O/STDEV $ )	<i>P Values</i>
Kepemimpinan (X1)_ -> Kinerja Karyawan(Y)	2,574	0,010
Kepemimpinan (X1)_ -> Semangat Kerja (Z)	2,610	0,009
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan(Y)	11,995	0,000
Motivasi (X2) -> Semangat Kerja (Z)	6,971	0,000
Semangat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	3,033	0,003

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM PLS

Kesimpulan dari nilai *total effects* pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. *Total effect* untuk hubungan Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 2.574 dengan P-Values  $0.010 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
2. *Total effect* untuk hubungan Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (Z) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 2.610 dengan P-Values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
3. *Total effect* untuk hubungan Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 11.995 dengan P-Values  $0.014 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
4. *Total effect* untuk hubungan Motivasi (X2) dan Semangat Kerja (Z) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 6.971 dengan P-Values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
5. *Total effect* untuk hubungan Semangat Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 2.475 dengan P-Values  $0.014 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).





**Gambar 4.1**  
**Model Persamaan Structural**

#### 4.2.3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

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

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah:

1. Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z Semangat Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 Kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z Semangat Kerja), tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2

Motivasi) terhadap suatu variabel endogen (Y/ Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji *Indirect Effects***

Variabel	<i>T</i> ( <i>O/STDEV</i> )	<i>P Values</i>
Kepemimpinan (X1) -> Semangat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,057	0,040
Motivasi (X2) -> Semangat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,571	0,010

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM PLS

Dengan demikian, disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel, yaitu:

1. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X1)-> Semangat Kerja (Z)-> Kinerja Karyawan(Y) nilai *TStatistics(O/STDEV)* adalah 2,057, dengan *P-Values*  $0.040 > 0.05$  (tidak signifikan), maka Z (Semangat Kerja) memediasi pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y).
2. Pengaruh tidak langsung Motivasi (X2) -> Semangat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y) nilai *TStatistics(O/STDEV)* adalah 2,571, dengan *P-Values*  $0.010 > 0.05$  (tidak signifikan), maka Z (Semangat Kerja) memediasi pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

#### **4.2.3.3 Total Effect (Pengaruh Total)**

*Total Effect* (pengaruh total) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (Pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji *Indirect Effects***

Variabel	<i>T Statistics</i> ( $ O/STDEV $ )	<i>P Values</i>
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,574	0,010
Kepemimpinan (X1) -> Semangat Kerja (Z)	2,610	0,009
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan(Y)	11,995	0,000
Motivasi (X2) -> Semangat Kerja (Z)	6,971	0,000
Semangat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	3,033	0,003

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM PLS

Kesimpulan dari nilai *total effects* pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. *Total effect* untuk hubungan Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 2.574 dengan P-Values 0.010 < 0.05 (berpengaruh signifikan).
2. *Total effect* untuk hubungan Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (Z) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 2.610 dengan P-Values 0.000 < 0.05 (berpengaruh signifikan).
3. *Total effect* untuk hubungan Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 11.995 dengan P-Values 0.014 < 0.05 (berpengaruh signifikan).
4. *Total effect* untuk hubungan Motivasi (X2) dan Semangat Kerja (Z) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 6.971 dengan P-Values 0.000 < 0.05 (berpengaruh signifikan).
5. *Total effect* untuk hubungan Semangat Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 2.475 dengan P-Values 0.014 < 0.05 (berpengaruh signifikan).

### **4.3 Pembahasan**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung Kepemimpinan X1 (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (terikat), pengaruh Motivasi X2 (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (terikat), Pengaruh Kepemimpinan X1 (variabel bebas) terhadap Semangat Kerja (variabel intervening), Pengaruh Motivasi X2 (variabel bebas) terhadap Semangat Kerja (variabel intervening), pengaruh Semangat Kerja (variabel intervening) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat), Kepemimpinan X1 (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh Semangat Kerja (variabel intervening), Motivasi X2 (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh Semangat Kerja (variabel intervening)

. Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan penemuan-penemuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan penemuan-penemuan penelitian para peneliti terdahulu.

#### **4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai *TStatistics* ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 2.574 dengan P-Values  $0.010 < 0.05$  (berpengaruh signifikan). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian yang penulis lakukan sama dengan penelitian sebelumnya Hasil analisis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat (Suprpta, 2015).

Dengan ini dapat dijelaskan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dapat kita terangkan kepemimpinan yang baik dan juga tegas dalam melakukan arahan dan perintah harus sesuai dalam konteks pembicaraan yang disampaikan sehingga dapat menjadi kan karyawan yang baik dan bagus dalam bekerja.

Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan juga berperan penting untuk mengarahkan dan menajadikan contoh yang tepat untuk memberikan arahan dalam bekerja.

Hal ini sudah sangat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk dapat memiliki pengetahuan dalam mengarahkan, dengan demikian hal mendukung penelitian terdahulu bahwasanya. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Artinya, kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Bahagia et al., 2018).

#### **4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja**

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja, Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, untuk hubungan Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (Z) nilai TStatistics ( $|T|/STDEV$ ) adalah sebesar 2.610 dengan P-Values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap semangat kerja secara positif dan signifikan. Penelitian yang penulis lakukan dengan hal ini sesuai dengan pernyataan dari.

Dengan adanya kepemimpinan yang baik, tegas dan juga dapat mengerti apa yang diinginkan oleh karyawan pastinya setiap karyawan akan melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan juga pekerjaan tersebut akan serasa nyaman dengan pemimpin yang memperhatikan karyawan akan menjadikan semangat kerja untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini sudah sangat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diberikan oleh (Hariyanti et al., 2023) Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang tercipta maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan. Jika pihak PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung, mampu meningkatkan dan mengembangkan kepemimpinan transformasional yang selama ini ada maka akan lebih mudah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dengan demikian hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian juga dari sebelumnya bahwasanya diketahui bahwa ada korelasi positif dan hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan, artinya bila kepemimpinan meningkat maka semangat kerja karyawan juga ikut meningkat, begitu sebaliknya (Permadi & Usadi, 2022)

Ada juga menurut (Damanik, 2019) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan seorang pemimpin sangat

mempengaruhi dalam membangkitkan semangat kerja para guru-guru untuk memberikan yang terbaik kepada anak didiknya dalam kegiatan belajar mengajar.

### **4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan pengujian secara parsial bahwa untuk hubungan Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai TStatistics ( $|T|/STDEV$ ) adalah sebesar 11.995 dengan P-Values  $0.014 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian yang penulis lakukan dengan hal ini sesuai dengan pernyataan dari (Juniantara & Riana, 2015) Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Ini artinya motivasi yang diukur melalui sembilan indikator yaitu: achievement (prestasi kerja), advancement (pengembangan diri), work it self (pekerjaan itu sendiri), recognition (pengakuan), company policy (kebijakan perusahaan), relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja), work security (keamanan kerja), relationship with supervisor (hubungan dengan atasan) dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima.

Dengan ini dapat disimpulkan adalah bahwasanya motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dalam melakukan pekerjaan dorongan motivasi sangat penting dalam setiap pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat memberikan rasa nyaman dan bekerja pun akan lebih semangat

Hal ini sudah sangat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diberikan oleh penelitian sebelumnya dengan mengatakan bahwa menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya (Susanto, 2019).

Dengan demikian hal mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gardjito et al., 2014) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

#### **4.3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja**

Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja, berdasarkan pengujian secara parsial bahwa untuk hubungan Motivasi (X2) dan Semangat Kerja (Z) nilai  $TStatistics$  ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 6.971 dengan P-Values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap Semangat Kerja secara positif dan signifikan. Penelitian yang penulis lakukan dengan hal ini sesuai dengan pernyataan dari (Indarti & Hendriani, 2013) Hasil penelitian ini dapat digambarkan apabila dengan pemberian motivasi kerja yang benar, yaitu baik motivasi yang bersifat materil maupun non materil maka akan mampu membawa pengaruh yang sangat positif



dengan peningkatan hasil kerja pegawai, karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan pegawai mampu dan mau berinteraksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Bahwa dapat dijelaskan pengaruhnya motivasi sangat penting untuk karyawan agar setiap karyawan tersebut menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan dan karyawan tersebut akan memberikan pekerjaan yang baik dan juga maksimal dalam melakukan tugasnya.

Hal ini sudah sangat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diberikan oleh penelitian sebelumnya dengan mengatakan bahwa Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu (Ashari et al., n.d, 2015)

Ada pun dari beberapa penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, arah yang ditunjukkan arah positif. Ini berarti bahwa motivasi yang

diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Fuji Jaya Motor Gianyar. Semakin meningkatnya tingkat motivasi yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar karyawan merasa bila diberikan motivasi maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing akan meningkat (Utamajaya & Sriathi, 2015).

#### **4.3.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja, berdasarkan pengujian secara parsial bahwa untuk hubungan Semangat Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai TStatistics ( $|O/STDEV|$ ) adalah sebesar 2.475 dengan P-Values  $0.014 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dikarenakan bahwa semangat kerja tersebut akan membuat karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan bersemangat.

Dengan demikian terdapat dari penelitian sebelumnya menurut (Basri & Rauf, 2021) Semangat kerja dapat meningkat jika keinginan motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh pegawai adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapatkan. Seseorang dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja.

Ada juga dari beberapa dari penelitian sebelumnya yang berbeda Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dari beberapa pegawai yang dimintai

keterangan yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai, data yang diperoleh bahwa sebagian pegawai semangat kerjanya menurun disebabkan beberapa faktor, yaitu pertama, adanya tingkat kelelahan dalam diri pegawai yang menyebabkan mereka terkadang kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya, kedua, adanya konflik antar pegawai yang menyebabkan mereka tidak bersemangat bekerja dalam satu ruangan (Zainuddin & Darman, 2020).

#### **4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan, Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Pengaruh Kepemimpinan, Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X1)-> Semangat Kerja (Z)-> Kinerja Karyawan(Y) nilai  $TStatistics(/O/STDEV/)$  adalah 2,057, dengan P-Values  $0.040 > 0.05$  (tidak signifikan), maka Z (Semangat Kerja) memediasi pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan, Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh bahwa Kepemimpinan, Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai pada kantor bupati Deli serdang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai kantor bupati Deli serdang, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu merespon baik

atas hasil kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya dengan demikian maka pegawai akan merasa lebih senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat (Siregar & Rambe, 2022).

Adapun penelitian yang berbeda dari penelitian ini yaitu menurut (Ariestianah et al., 2020). Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai, masih bernilai rendah. Pimpinan seharusnya memberikan contoh yang baik pada pegawainya. Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai perlu ditingkatkan, karena Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan melalui Semangat Kerja perlu adanya pengawasan dan evaluasi dari pimpinan.

#### **4.3.7 Pengaruh Motivasi, Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara Pengaruh tidak langsung bahwa Motivasi (X2)  $\rightarrow$  Semangat Kerja (Z)  $\rightarrow$  Kinerja Karyawan (Y) nilai  $T_{Statistics}(/O/STDEV/)$  adalah 2,571, dengan P-Values  $0.010 > 0.05$  (tidak signifikan), maka Z (Semangat Kerja) memediasi pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). ) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara Pengaruh Motivasi, Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan positif dan signifikan.

Dengan ini mengatakan bahawa pengaruhnya motivasi sangat tepat dan berpengaruh karna akan meningkatkan semangat kerja bagi seorang karyawan, setiap pesan dan penyampaian yang membangun akan meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan semakin bertambah menjadi lebih baik.

Hal ini sudah sangat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diberikan oleh penelitian sebelumnya bahwa dapat dijelaskan menurut (I. B. Nasution, 2020) Hal ini berarti bahwa apabila semangat kerja meningkat atau semakin baik maka kinerja pegawai kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan juga akan meningkat.

Adapun juga menurut dari penelitian sebelumnya (Prasetyo, 2022) Peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi muncul dari dalam diri seorang individu atau di dapat dari faktor luar yang mempengaruhi individu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi sudah diterapkan dengan baik oleh para karyawan. Menurut (Dewi et al., 2021) Motivasi merupakan faktor krusial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan motivasi membuat setiap orang berperilaku, beraksi, berinteraksi berbeda terhadap suatu jenis pekerjaan. Selain itu, tinggi rendahnya motivasi seseorang juga berpengaruh terhadap kinerjanya, karena menurunnya motivasi kerja dapat menurunkan kinerja pelayanan publik, meningkatnya motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja pelayanan publik. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelayanan publik dengan derajat pengaruh yang tinggi dan signifikan.

Dapat diartikan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan juga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena untuk meningkatkan semangat dalam bekerja pastinya harus ada motivasi dan dorongan dalam pekerjaan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut.
2. Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut Pada.
3. Hasil menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut.
4. Hasil menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut.
5. Hasil menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut.
6. Hasil menunjukkan bahwa Semangat kerja mampu memediasi pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut.
7. Hasil menunjukkan bahwa Semangat kerja mampu memediasi pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumut.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Karyawan disarankan untuk dapat mengenali, memahami, mengerti dan juga selalu belajar untuk menjadi seorang pemimpin di haruskan dapat menjadi contoh yang baik dan tegas agar setiap karyawan dapat memahami dan mengerti apaitu menjadi pemimpin, untuk sebuah pekerjaan harus meningkatkan lagi kepuasan dalam bekerja ketika diberikan motivasi, menjadi pribadi pekerja yang semangat dan menjadikan pekerjaan tersebut mengembangkan pengetahuan dan karir.
2. Dengan ini untuk universitas sebagai lembaga pendidikan yang tinggi diharapkan dapat memberikan suatu manfaat sebagai bahan dalam pertimbangan untuk mahasiswa dan juga memahami setiap sudut pandang mahasiswa dalam segi karakteristik pada proses pembentukan dan pendewasaan diri, dengan demikian pembelajaran di universitas memiliki tujuan dan kesejahteraan hidup yang lebih tinggi. Dosen dan universitas sangat berperan penting untuk memberikan pembelajaran, pengenalan dan mengedukasi agar dapat meningkatkan pengetahuan serta membuka wawasan mahasiswa dengan baik.
3. Penelitian ini hanya berfokus menganalisis pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh semangat kerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat diharapkan menambahkan sampel dan juga berbagai variabel lain seperti contohnya sistem organisasi, kepuasan dalam bekerja, etos kerja dan berbagai variabel lainnya. Penelitian ini hanya

menggunakan sampel pada satu Tempat pekerjaan yaitu Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumatra Utara saja sehingga akan berbeda jika penelitian dilakukan di tempat yang berbeda atau yang lain.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung dalam melakukan penelitian, ada beberapa keterbatasan yang dialami dalam melakukan penelitian ini untuk itu dapat bagi peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian karena penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan dan juga keterbatasan dalam mengerjakannya diantaranya adalah :

1. Pada penelitian ini terbatas pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumatra Utara, sehingga dapat dijelaskan dan dimungkinkan adanya perbedaan dari sebuah berbeda serta dari sebuah hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk karyawan dengan secara menyeluruh.
2. Dalam proses pengambilan data pada karyawan bahwa, informasi yang telah responden berikan melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang terbilang sebenarnya. Karena hal ini terjadi karna adanya perbedaan pemahaman setiap responden dan juga tingkat kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisisioner tersebut.

Terdapat adanya keterbatasan dalam penelitian ini yang diperoleh dalam pengumpulan sampel yang peneliti gunakan hanya 43 responden, sedangkan masih banyak lagi karyawan Dinas Perikanan Dan Kelautan Sumatra Utara yang dapat mengisi namun terbatas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Ariestianah, D., Zunaidah, Z., & Hendro, O. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 74–92.
- Ashari, B. L., Pramono, R. E., & Iswono, S. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja*.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil Imedan. *Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(2009), 1–6.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Yume: Journal Of Management*, 4(1).
- Cahyono, D. D., Hamda, M. K., & Prahastiwi, E. D. (2022). Pimikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi Dalam Belajar. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 6(1), 37–48.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. *Ciencias: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 101–109.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dewi, F., Idris, M., & Rahim, D. R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, 2(3), 393–402.
- Eriany, P., Hernawati, L., & Goeritno, H. (2014). Studi Deskriptif Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mengikuti Kegiatan Bimbingan Belajar Pada Siswa Smp Di Semarang. *Psikodimensia*, 13(1), 115.

- Evi, T. (2015). Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Informatika (Semnasif)*, 1(5).
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Jdm (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Hariyanti, N. K. L., Sugianingrat, I. A. P. W., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja Non Fisik. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 261–272.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147.
- Hazani, D. C. (2020). Dampak Komunikasi Bisnis Terhadap Kinerja Organisasi. *Dakwah Dan Sosial Keagamaan*, 07(02), 63–77.
- Hulu, J. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Indarti, S., & Hendriani, S. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi*, 19(02).
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.

- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). ( Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang ). *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Makkuradde, S., Poylema, F., & Sauw, O. (2022). Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 255–265.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71–80.
- Nasution, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Agrotech Pesticide Industry Medan. *Jrmb (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(1), 102–114.
- Nasution, M. I. (2018). *Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I12.P11>
- Permadi, I. K. O., & Usadi, M. P. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(1), 1–7.
- Pranata, S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Mahkota Group Tbk Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 275–283.
- Prasetyo, G. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, Dan Kompensasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dos Ni Roha Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 93–107.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119–129.
- Purwaningrum, E. L., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Aggiomultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99–112.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 1(01), 54–64. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V1i01.8>
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309.
- Suprpta, M. (2015). Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali ). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06, 06, 430–442.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Utamajaya, I. D. G. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2015). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar*. Udayana University.

Yahyo, Y., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. *Mandar: Management Development And Applied Research Journal*, 3(1), 42–53.