

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PT. PELNI (PERSERO)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

Nama : ELI OKTAFIANI
NPM : 1605160170
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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 Selasa, tanggal 11 Agustus 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ELIOKTAFIANI
N P M : 1605160170
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN MELALUI KEPuasan KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PELNI (Persero) CABANG MEDAN/BELAWAN
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

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., MA)

Penguji II

(RONI PARLINGUNGAN, S.E., M.M)

Pembimbing

(LILA BISMALA, ST., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : ELI OKTAFIANI
N.P.M : 1605160170
Program studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
PELNI (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing Skripsi

(LILA BISMALA, ST., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jln. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 202238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ELI OKTAFIANI
N.P.M : 1605160170
Program studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PELNI (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
27 Juli 2020	Sistematika penulisan lebih dirapihkan	(Lila Bismala)
28 Juli 2020	Bab V – Kesimpulan dan saran diperbaiki	(Lila Bismala)
29 juli 2020	ACC Disidangkan	(Lila Bismala)

Pembimbing
Medan, Juli 2020
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(LILA BISMALA, ST., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Eli Oktafiani

NPM : 1605160170

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Medan Belawan”** adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

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

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

Yang Menyatakan

ELI OKTAFIANI

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PELNI (Persero) Cabang Medan/Belawan.

Eli Oktafiani

Manajemen

Elyoktaviani84@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PELNI (Persero) Cabang Medan/Belawan sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *saturated sample* (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan *software SPSS* versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dalam penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh positif secara tidak langsung antara kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Motivation on Employee Moral Trough Job Satisfaction as an Intervening Variabel at PT. PELNI (Persero) Medan/Belawan Branch

Eli Oktafiani

Management

Elyoktaviani84@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership and motivation on employee morale trough job satisfaction as an intervening variable. The research method used is the employees of PT. PELNI (Persero) Medan/Belawan Branch as many as 50 people. Sampling in this study using saturated samples. The sample in this study was 50 people. Data collection techniques used are by obtaining data obtained from a questionnaire/questionnaire. The statistical method used is SPSS version 23.the results os this study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee morale, leadership has a positive and significant effect on employee morale. Employee job satifaction, leadership has a positive and significant effect onemployee job satisfaction, leadership has an indirect positive effect on employee job satisfaction, motivation has an indirect positive effect on employee job satisfaction , and in this study it is known that leadership and motivation have an indirect positive effect on employee morale trough employee job satisfaction.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Spirit, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahuwata'ala dengan mengucapkan kalimat Alhamdulillah Rabbil'alamin atas diberikannya kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad Salallahualaihi Wasalam yang kita harapkan syafa'atnya di hari akhir nanti, sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terimakasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna :

Dalam kesempatan ini, penulis secara khusus ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Paidi dan Ibunda Naisem yang selalu memberikan semangat dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan laporan skripsi ini, serta seluruh keluarga yang terus memberikan dukungan.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Januri, SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak 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 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Lila Bismala, S.T., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
9. Biro Manajemen dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu yang berada di PT. PELNI (Persero) Cabang Medan/Belawan khususnya Bapak dan Ibu bagian Sumber Daya Manusia yang telah

membantu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada teman-teman penulis seperjuangan khususnya Danu Armanda dan Riska Amelia Harahap yang telah memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan dapat menyusun laporan skripsi dengan baik.

Seiring doa dan semoga ALLAH Subhanallahuwata'ala membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada-Nya, saya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH Subhanallahuwata'ala dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2020

Penulis

Eli Oktafiani
1605160170

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	12
2.1 Uraian Teori.....	12
2.1.1 Semangat Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	13
2.1.1.3 Indikator Semangat Kerja	15
2.1.2 Kepemimpinan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	18
2.1.2.3 Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi	19
2.1.2.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan	21
2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan	23
2.1.3 Motivasi.....	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	24
2.1.3.2 Tujuan Motivasi	26
2.1.3.3 Manfaat Motivasi.....	27
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	23
2.1.3.5 Indikator Motivasi	30
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	30
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	30
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	31
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	32
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	33
2.3 Hipotesis.....	40
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Teknik Analisis Data.....	51

BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	57
4.1 Deskripsi Data	57
4.1.1 Deskripsi Identitas Responden	58
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.2 Analisis Data	68
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	68
4.2.1.1 Uji Normalitas Data.....	68
4.2.1.2 Uji Multikolinieritas	69
4.2.1.3 Heterokedastisitas.....	70
4.2.2 Analisis Jalur (Path Analysis).....	71
4.2.2.1 Pengujian Persamaan Model 1	72
4.2.2.2 4.2.2.1 Pengujian Persamaan Model 2	73
 BAB 5 PENUTUP	 88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	90
5.3 Keterbatasan Penelitian	91
 DAFTAR PUSTAKA.....	 93
 LAMPIRAN	 98

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel	44
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian	46
Tabel 3. 3 Penilaian Skala Likert.....	47
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen X1 (Kepemimpinan).....	49
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen X2 (Motivasi).....	49
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Y (Semangat Kerja)	50
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Z (Kepuasan Kerja)	50
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.1 Skala Likert's	57
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1).....	61
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2).....	63
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja (Y)	65
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	67
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.11 Model Summary Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)	74
Tabel 4.12 Nilai Standart Coefficients Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)	74
Tabel 4.13 Model Summary Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Semangat Kerja (Y), dan Kepuasan Kerja (Z)	76
Tabel 4.14 Model ANOVA Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)	77
Tabel 4.15 Nilai Standart Coefficients Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan	34
Gambar 2.2	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan	34
Gambar 2.3	Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	35
Gambar 2.4	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	36
Gambar 2.5	Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan	37
Gambar 2.6	Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan	39
Gambar 2.7	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan	39
Gambar 2.8	Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan	40
Gambar 3.1	Model Struktural Analisis Jalur	55
Gambar 4.1	Uji Normalitas	59
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	72
Gambar 4.3	Model Analisis Jalur (Path Analysis)	73
Gambar 4.4	Persamaan Model 1	74
Gambar 4.5	Persamaan Model 2	76
Gambar 4.6	Hasil Dari Persamaan Model 2	81
Gambar 4.7	Persamaan Model 1 dan 2	83

BAB 1

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila para pemimpin yang ada telah diupayakan bekerja sesuai dengan fungsi-fungsinya. Peranan para pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, berarti dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan yang dijalankan merupakan suatu hal yang sangat didambakan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi Kamal (2015).

Dalam menjalankan tujuan perusahaan maka membutuhkan sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia ini mampu digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka perlu dipahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para karyawan adalah penekanan pada motivasi kerja mereka. Pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang dimiliki perusahaan yaitu diantaranya Man, Money, Material, Mechanic maka besar harapan perusahaan akan berkembang sebagai perusahaan angkutan jasa yang

profesionalis. sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Keempat sumber daya tersebut dapat memberikan hasil yang maksimal apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas daripada sumber daya manusianya. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas dari sumber daya manusia didalam perusahaan, maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Meskipun demikian sumber daya manusia yang unggul salah satunya karena adanya faktor semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dimana faktor semangat kerja karyawan itu misalnya seperti : lingkungan kerja yang nyaman, beban kerja yang tidak terlalu berat, serta adanya komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan dalam perusahaan. Adanya faktor yang memotivasi kinerja karyawan. Dimana faktor motivasi kerjanya itu seperti motivasi yg lahir dari dalam diri karyawan itu sendiri, motivasi dari sesama rekan kerja maupun motivasi dari pimpinan untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakannya sehingga dapat berdampak pada kemajuan perusahaan serta prestasi karyawan. Kemudian adanya faktor kepuasan kerja karyawan. Dimana faktor kepuasan kerjanya itu seperti gaji dan tunjangan yang memadai, suasana kantor yang ramah lingkungan, serta batas jam kerja yang normal. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan yang serasi antar pimpinan dengan berbagai karyawan dari segala aspek dalam bekerja. Dengan

begitu maka akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Perkembangan suatu perusahaan bergantung pada karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut salah satu aspek penting adalah semangat kerja yang dapat membangkitkan serta mengembangkan perusahaan. Menurut Arianty (2015) semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang mancul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Alwi et al., 2016).

Kepemimpinan atau leadership sangat berperan penting dalam kemajuan perusahaan serta mempunyai dampak langsung kepada kinerja karyawan. Dampak langsung yang diberikan pimpinan kepada para karyawannya misalnya : sikap peduli dan antusias terhadap keryawannya, dengan adanya sikap peduli dan antusias tersebut maka dapat menimbulkan rasa termotivasi untuk bekerja dalam diri karyawan. Kemudian dampak langsung yang diberikan pimpinan kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan misalnya : dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, melengkapi segala bentuk fasilitas kantor seperti setiap sudut ruangan yang dilengkapi AC, ruangan yang bersih, wangi, beban kerja yang normal, gaji dan tunjangan lainnya yang sesuai dengan

beban kerja dan prestasi karyawan. sehingga dapat memberikan semangat kerja karyawan yang dapat berefek pada kepuasan kerja maka dari hal tersebut juga dapat berdampak pada kemajuan perusahaan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para karyawan.

Kepemimpinan pada intinya merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mawei et al., 2014). Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, mengerahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan Bashori (2016). Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Astuti & Prayogi, 2018).

Karyawan adalah aset perusahaan yang dapat dikembangkan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing dan karyawan juga menjadi salah satu faktor utama untuk mendorong perusahaan agar lebih maju, dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan sebagai penyemangat kerja atau sebagai suatu hal yang dapat menjadi pembangkit gairah dalam bekerja. Motivasi merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan Saripuddin (2017). Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan,

menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia Hasibuan (2010). Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain Fahmi (2016).

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab penuh terhadap karyawan dan juga orang yang dapat melakukan pendekatan langsung kepada karyawan sehingga dapat berpengaruh pada semangat kerja, maka dengan demikian hal ini sesuai dengan penelitian Marpaung (2013) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja, menemukan pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, bahwa berpengaruh langsung kepemimpinan terhadap semangat kerja lebih besar dibandingkan pengaruh yang berdampak tidak langsung pada semangat kerja.

Kurangnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh pemimpin yang kurang aktif dalam berkomunikasi dengan para karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (O. R. Sari & Susilo, 2018). Sedangkan Luthans dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) ia mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Pada dasarnya motivasi memberikan pengaruh terhadap semangat kerja, hal ini sesuai dengan penelitian (Dharmawan et al., 2016) yang berjudul gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, yang , bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja hal ini membuktikan

bahwa motivasi kerja yang mendasari karyawan untuk bekerja secara baik maka akan memberikan semangat kerja pada karyawannya.

PT. PELNI (Persero) merupakan perusahaan Pelayaran Nasional Indonesia yang beroperasi dibidang jasa angkutan penumpang laut terbesar di Indonesia yang menghubungkan antar pulau di Indonesia. PELNI termasuk salah satu dari tiga perusahaan BUMN dibidang pelayaran. PELNI dibentuk oleh pemerintah RI pada tanggal 28 April 1952. Namun, pendiriannya baru di umumkan 2 hari kemudian yaitu pada tanggal 30 April 1952 oleh Ir. Juanda dalam sidang pleno parlemen RI. Perkembangan serta kemajuan PELNI ini mulai tampak pada awal tahun 1980 yaitu dengan membeli kapal-kapal penumpang baru dari Jerman dan trayek-trayek baru mulai dibuka sehingga keuntungan mulai diraih. Salah satu contohnya adalah Kapal KM. KERINCI yang berkapasitas 2000 orang. Penumpang tersebut melakukan pelayaran perdana pada tahun 1983 dengan memulai trayek Tanjung Priok ke wilayah barat dan juga wilayah Indonesia bagian timur yang kemudian disusul dengan KM. Rinjani, KM. Kambuna, KM Umsini, dan seterusnya.

Tidak tanggung-tanggung, perusahaan ini berlayar hingga pulau-pulau terpencil di Indonesia seperti KM Sirimau milik perusahaan ini yang berlayar dari Pulau Batam di Riau hingga Pulau Alor di Nusa Tenggara Timur. Pengabdian kepada masyarakat Indonesia tidak terlepas dari Visi perusahaan ini yakni 'Menjadi perusahaan pelayaran yang tangguh dan memiliki jaringan nasional yang optimal.

Berdasarkan dari penelitian awal yang penulis lakukan beberapa masalah pada PT. PELNI Cabang Medan, diantaranya adalah kepemimpinan saat ini yang

dinilai kurang dalam memberikan efek langsung kepada karyawannya seperti kurang dalam memberikan motivasi kerja terhadap bawahannya, kurangnya memperhatikan para bawahan misalnya seperti kurang dalam berinteraksi serta berkomunikasi dengan para pegawainya sehingga karyawan PT. PELNI merasa kurang diperhatikan. Kurangnya suasana kerja yang nyaman akan dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja yang mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara maksimal, maka itu akan berdampak pada kurangnya dalam memberikan kepuasan atau rasa puas bagi para bawahan. Cara pemimpin sendiri dalam memimpin perusahaan juga dapat berefek pada segala aspek karena bersinggungan langsung dengan Sumber Daya Manusia maka dari itu dapat diartikan bahwa kepemimpinan dinilai yang paling utama dalam membangun sebuah perusahaan, permasalahan yang terjadi berikutnya yaitu berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, dimana karyawan PT. PELNI dinilai kurang dalam berkomunikasi dengan pimpinan maka dari itu motivasi yang didapatkan dari pimpinan masih kurang sehingga mengakibatkan hasil kerja karyawan menurun dan juga dapat berefek pada target-target yang akan dicapai kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis peneitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus PT. Pelayaran Nasional Indonesia Cabang Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas terdapat beberapa permasalahan yang d2identifikasi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang ada di perusahaan saat ini masih dinilai kurang memuaskan para karyawan karena kurangnya pemberian motivasi kerja oleh atasan.
2. Kepemimpinan yang dilakukan kurang maksimal disebabkan kurangnya komunikasi yang mengakibatkan pada semangat kerja karyawan.
3. Kurangnya motivasi masih menjadi masalah dasar dalam memajukan perusahaan.
4. Kepuasan kerja karyawan dapat berdampak pada kemajuan perusahaan.
5. Pimpinan perusahaan saat ini masih belum bisa sepenuhnya memanajemen atau kurang dalam memberikan kepuasan kerja berupa suasana kerja lebih nyaman.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini perlu adanya ruang lingkup pembahasan yang bertujuan supaya pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut : kepemimpinan yang mampu membangun semangat kerja, motivasi kerja karyawan, semangat kerja yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam latar belakang, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia?
7. Apakah Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia?
8. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia?

1.6 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) Pada Pt. Pelayaran Nasional Indonesia.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada Pt. Pelayaran Nasional Indonesia.
6. Untuk Mengetahui Pengaruh tidak Langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja Karyawan(Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z) Pada Pt. Pelayaran Nasional Indonesia.
7. Untuk Mengetahui Pengaruh tidak Langsung Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z) Pada Pt. Pelayaran Nasional Indonesia.
8. Untuk Mengetahui Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z) Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diwujudkan penulis jika tujuan penelitian ini tercapay adalah :

1. Manfaat ilmiah :

Manfaat ilmiah dari penelitian ini yaitu agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan dan sejauh mana peran pemimpin memberikan efek langsung

maupun tidak langsung terhadap bawahannya dalam perusahaan.

2. Manfaat praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tolak ukur pengambilan keputusan dan juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang sejenis khususnya yang berkaitan dengan manajemen.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Semangat Kerja

2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan perilaku individu yang menimbulkan sebuah rasa kesenangan dalam bekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan tentu hal ini membuat setiap individu merasa bergairah dalam bekerja dan mampu mendorong kemampuan diri dalam menyelesaikan beban tugas yang diberikan secara baik dan tepat waktu. Hal ini juga dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Semangat kerja merupakan suatu positif dan suatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dan arti lebih baik Damayanti (2017). Adapun pengertian lain semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal Mafra (2017).

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal Hasibuan (2010). Kemudian semangat kerja juga merupakan kesepakatan bathiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu N. Sari (2015).

Berdasarkan pengertian semangat kerja dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa semangat kerja suatu positif dan suatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dan arti lebih baik serta keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja maka akan timbul keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal dan menciptakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Salah satu tujuan perusahaan yaitu memperoleh profit, perusahaan dapat beroperasi karena kegiatan operasional yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai semangat kerja didalam perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor yang tergolong pada faktor individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan faktor-faktor yang tergolong pada faktor organisasi adalah pembayaran/ gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri Perwira (2012). Adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan akan dijelaskan sebagai berikut.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, gaji atau upah, status sosial pekerjaan, suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan, dan tujuan pekerjaan (Haliq et al., 2016). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu upah, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan informasi yang didapatkan Halimah (2014).

Kemudian Sulaksono (2015) faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan individu terhadap pekerjaannya dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sikap terhadap pemimpin, hasrat untuk maju, perasaan telah diperlakukan secara adil dan baik, kemampuan untuk bergaul dengan teman sekerjanya, kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, kemauan untuk menambah kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya dan melaksanakan pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah yang pertama job security dengan pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Kedua kesempatan untuk mendapat kemajuan (*opportunities for advancedment*). Ketiga kondisi kerja yang menyenangkan. Keempat kepemimpinan yang baik. Kelima kompensasi, gaji, dan imbalan Busro (2018).

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi N. Sari (2015). Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor organisasi itu sendiri, kepemimpinan, hubungan manusiawi, sifat pekerjaan, motivasi, lingkungan fisik tempat kerja, kerjasama, kepuasan kerja, dan disiplin kerja Artama (2015). Semangat kerja berpengaruh

secara serempak pada kepuasan dan ini mempengaruhi kinerja karyawan dimana semakin baik semangat kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan Sulaksono (2015).

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, gaji atau upah karyawan, lingkungan bekerja karyawan, sikap pemimpin pada karyawannya, loyalitas pemimpin, tanggung jawab, kemauan untuk maju, komunikasi antar karyawan maupun dengan pemimpin

2.1.1.3 Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja yaitu berhubungan langsung dengan peningkatan dan penurunan produktivitas perusahaan sehingga dapat menimbulkan gejolak naik turunnya semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada tujuan perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2013) bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu keinginan, kesungguhan, kesenangan, dan kepuasan.

Indikator semangat kerja adalah antusias dan kreatif dalam bekerja, adanya kepuasan kerja dengan perasaan senang terhadap pekerjaan, tiada keluhan dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran, adanya kerjasama pegawai yaitu tercapainya hubungan kerja yang harmonis baik terhadap atasan atau kepada rekan kerja (Alwi et al., 2016). Ada beberapa hal yang menjadi indikator semangat kerja yaitu naiknya produktivitas karyawan, tingkat absensi, *Labour Turn Over*, berkurangnya kegelisahan (Kusuma & Mashariono, 2016). Dikatakan juga bahwa absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan adalah sebagai indikator semangat kerja Halimah (2014).

Beberapa indikator yang sudah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan yang indikator semangat kerja adalah tingkat absensi, kerjasama pegawai, kepuasan kerja, antusias dan kreatif kerja karyawan, kenyamanan dalam bekerja, kesungguhan dalam bekerja, dan kesenangan dalam melakukan pekerjaan

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Suatu organisasi dalam melakukan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi para karyawannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Secara umum kemampuan menggerakkan orang lain biasa dapat disebut kepemimpinan. Oleh karena itu kepemimpinan menjadi suatu yang sangat penting dan sentral dalam sebuah organisasi perusahaan.

Peran seorang pemimpin sangat penting hal ini disebabkan karena seorang pemimpin adalah sentral dari sebuah organisasi pemimpin suatu organisasi membuat keputusan membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya untuk melihat sukses atau gagalnya pemimpin dalam suatu organisasi dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat pemimpin tersebut termasuk dalam hal meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik (Solikin et al., 2017). Kepemimpinan adalah "*Leadership as the individual behavior to guide a group to achieve the common target*". Yang artinya kepemimpinan itu merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (Hartono et al., 2018).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (Harahap & Khair, 2019). Sedangkan (Putro et al., 2017) memberikan pengertian bahwa kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi. Kemudian (Hartono et al., 2018) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan arti kepemimpinan menurut dari beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik dari perilaku seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan

aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama tetapi merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan dan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi dan juga sebagai seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna, perubahan dalam sistem nilai masyarakat, batas standar pendidikan dan pelatihan, kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal, perubahan dalam organisasi kerja, perubahan dari serikat dagang, tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pada partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan, peraturan pemerintah (Harahap & Khair, 2019). Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, kekuasaan yang positif (Marjaya & Pasaribu, 2019).

2.1.2.3 Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, karena tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila seorang pemimpin menjalankan fungsi dan perannya dengan baik. Dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki beberapa peran dan fungsi. Peranan pemimpin dalam organisasi dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan Saebani (2014).

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peran antar pribadi (*Interpersonal roles*). Peran ini menitikberatkan pada hubungan pribadi yang meliputi:
 - a. Peran Tokoh (*Figurehead*) dalam membangun relasi dengan orang lain yang memiliki kedudukan dalam organisasi. Figur pemimpin ikut menentukan wibawa organisasi ditengah persaingan antar organisasi dan hubungan dengan berbagai kepentingan organisasi.
 - b. Peran Pemimpin (*Leader*), dilakukan dengan cara mengarahkan dan mengoordinasikan tugas-tugas dari para bawahannya. Hal ini menyangkut tugas *staffing* (merekruit, melatih, memotivasi, melakukan promosi, dan pemberhentian kerja).
 - c. Peran Penghubung (*liaison*) dilakukan dengan cara menjalin hubungan antar pribadi dengan pihak-pihak, baik yang berada dalam organisasi maupun yang berada di luar organisasi. Dengan peran ini dapat ditemukan berbagai informasi yang patit dikaji demi kemajuan organisasi.

2. Peran Informasional (*informational roles*). Peran ini menitikberatkan pada penerimaan dan pengomunikasian informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan. Peran ini meliputi:
 - a. Pemantau (*monitor*), manajer secara terus menerus mencari informasi, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.
 - b. Penyebar (*disseminator*), yaitu membagikan informasi yang diperoleh dari hasil pemantauannya kepada bawahannya yang dirasakan memerlukan informasi tertentu.
 - c. Juru bicara (*spokes person*), yaitu menyampaikan sebagian informasi yang dikumpulkan kepada individu diluar unitnya atau pihak-pihak di luar organisasi.
 - d. Pengambilan Keputusan (*decision making roles*). Dalam peran ini, pemimpin mengambil keputusan berdasarkan hubungan antarpribadi yang dibangunnya dan informasi yang dipantau sebelumnya.

Sedangkan Kartono (2017) fungsi pemimpin dalam organisasi adalah:

1. Mempraksai struktur organisasi.
2. Menjaga adanya koordinasi dan integritas organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional, dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi Dalam upaya mewujudkan

kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan peran dan fungsinya.

2.1.2.4 Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan banyak aspek yang mempengaruhi baik tidaknya kepemimpinan yang dilakukan baik dari sisi sikap, kepribadian, maupun hal lain termasuk tipe-tipe kepemimpinan salah satu hal yang mendasar pada saat memimpin. Berikut adalah tipe - tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya. Dalam Kartono (2017) ada berapa tipe kepemimpinan yaitu :

1. Tipe karismatis

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

2. Tipe Paternalistis

Tipe ini merupakan tipe kebabakan dengan sifat – sifat antara lain ialah dia menaggap bawahan nya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, dia bersikap tertalu melindungi (overly protective), jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk megambil keputusan sendiri, dia hampir – hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, dia tidak memberikan atau hampir – hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Militeristis

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

4. Tipe Otokratis

Tipe ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

5. Tipe *Laissez Faire*,

Tipe ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.

6. Tipe Populistik

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

7. Tipe Administratif atau Eksekutif

Tipe ini kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas – tugas administrasi secara efektif.

8. Tipe Demokratis

Tipe ini menghargai potensi individu mau mendengarkan dan sugestif bawahan.

Dalam Viethzal (2017) ada beberapa tipe kepemimpinan diantaranya yaitu:

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata – sama hanya sebagai pelaksanaan keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan

dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe ini pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing – masing, baik secara perorangan maupun kelompok – kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe ini menempatkan manusia pada faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang – orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda – beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing – masing.

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Handoko dalam (Alwi et al., 2016) yaitu terdiri dari kemampuan kedudukan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi di dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan atau kemampuan membuat keputusan, dan kepercayaan diri.

Adapun menurut (Harahap & Khair, 2019) indikator kepemimpinan terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Sedangkan menurut Muis (2018) indikator kepemimpinan terdiri dari memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti, terbuka menerima ide inovatif, mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.

Kemudian menurut Arianty (2015) indikator kepemimpinan terdiri dari kedudukan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif, hubungan dengan bawahan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motif merupakan suatu dorongan, hasrat, keinginan dan tenaga penggerak lainnya yang berasal dari seseorang. Motif ini memberi tujuan untuk mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia itu bertindak. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai pendorong yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawasanya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan demikian pemberian motivasi kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk mendorong karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan tidak merasa tertekan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain Jufrizen (2018).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Fahmi (2016)

Motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya, (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Dalam Fahmi (2016) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan Irham Fahmi (2016). Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam (Alwi et al., 2016) berpendapat bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai, begitu juga dalam motivasi pemimpin harus memberikan motivasi kepada para karyawannya. Tujuan motivasi adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku Hasibuan (2018). Tujuan motivasi adalah

untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Tujuan motivasi juga merupakan untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu N. Sari (2015).

2.1.3.3. Manfaat Motivasi Kerja

Setiap perusahaan harus memiliki manfaat yang harus dicapai, begitu juga dalam motivasi pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya.

Manfaat motivasi adalah sebagai penggerak atau pendorong kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Manfaat motivasi adalah mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar, motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan Kartono (2017).

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Priansa dalam Marpaung (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan budayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya didentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Saebani (2014) terdapat faktor intern ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Intern

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri maupun luar diri individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan sehingga akan memberikan kepuasan tersendiri pada individu tersebut.

2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja, pemanfaatan waktu Saripuddin (2017).

Indikator motivasi adalah *Engagemen, Commitmen, Satisfaktion, Turnover* (Harahap & Khair, 2019). Indikator motivasi antara lain yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa Jufrizen (2018).

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang dalam memandang atau menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut tentu akan merasa puas dengan pekerjaan yang ia kerjakan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya diperusahaan Saripuddin (2017).

Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Muis (2018).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

a. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, waktu.

d. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Muis (2018) antara lain yaitu:

1. Faktor Karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, motivasi, faktor finansial, faktor psikologis, faktor karyawan dan faktor pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja karyawan adalah isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai contoh terhadap pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, kondisi pekerjaan (Harahap & Khair, 2019).

Indikator kepuasan kerja karyawan adalah kerja, pengawasan, upah, promosi, *co-works* (rekan kerja) Saripuddin (2013)

Indikator kepuasan kerja karyawan adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi Jufrizen (2016).

Indikator kepuasan kerja karyawan adalah isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, gaji dan keuntungan *financial* lainnya, rekan kerja tanggung jawab pekerjaan, Made Suprpta dalam (Karsini et al., 2016).

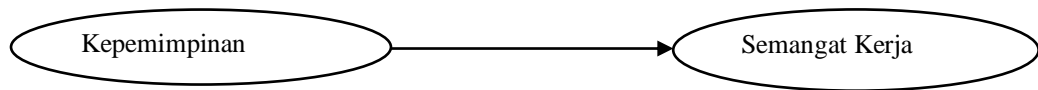
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lain. Untuk menyelesaikan penelitian ini kerangka konseptual sangatlah diperlukan untuk mengetahui hubungan atau kaitan antara variabel satu terhadap variabel lainnya dari masalah yang ingin diteliti :

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini didukung oleh penelitian Marpaung (2013) pada karyawan yang berjudul “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan, yang membuat kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, artinya semakin baik pemimpin dalam bereperan terhadap karyawannya maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.



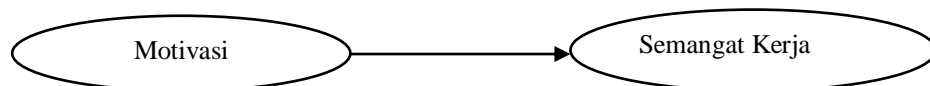
Gambar 2.1

Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai pendorong yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawhannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan demikian pemberian motivasi kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk mendorong karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan tidak merasa tertekan.

Hal ini didukung oleh penelitian (Ulfah et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja di kantor kecamatan sangkulirang kabupaten kutai timur.



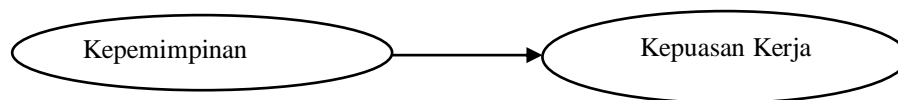
Gambar 2.2

Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, maupun mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap tanggung jawab di dalam perusahaan. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa organisasi yang kuat kepada pegawainya.

Hasil ini di dukung oleh penelitian (Suprpta et al., 2015) Jufrizen (2016) pada karyawan yang berkesimpulan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

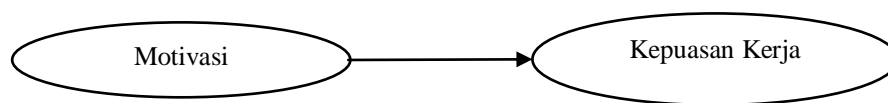
Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang berisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan

tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Hal ini didukung oleh penelitian (Juniari et al., 2015) pada pegawai yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali”.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

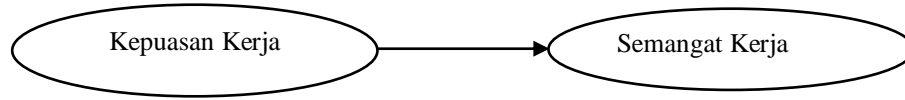
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga diartikan kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Hal ini di dukung oleh penelitian Wibisono (2017) pada karyawan yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Hotel Comfort

Dumai, yang terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan Hotel Comfort Dumai”.



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

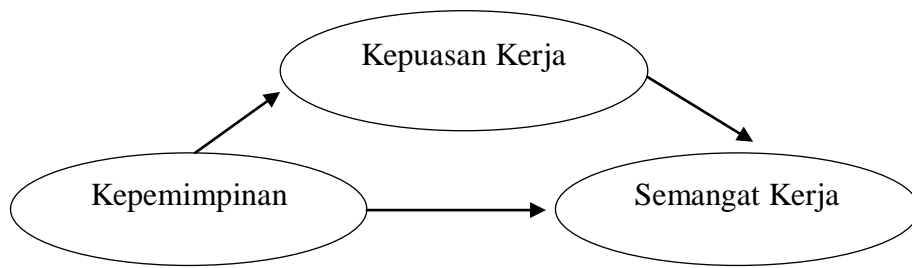
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Menurut Marpaung (2013) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, artinya semakin baik pemimpin dalam berperan terhadap karyawannya maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan. Disini tampak terlihat jelas bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh dalam dunia kerja.

Jika karyawan merasa kepemimpinan yang ada dalam lingkungan kerjanya baik dan sesuai maka akan berdampak langsung pada semangat kerja karyawan perusahaan sehingga dapat dengan mudah memenuhi tujuan yang diinginkan.

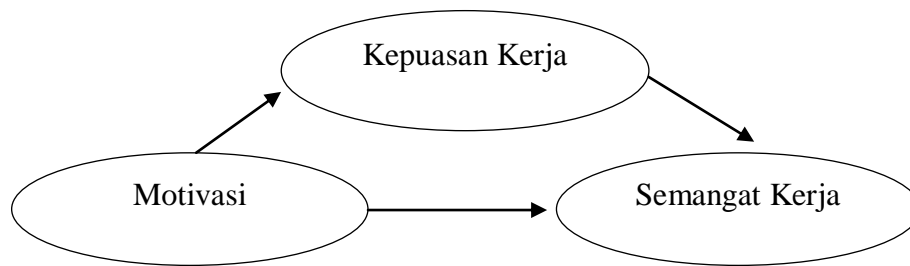


Gambar 2.6
Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja
Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi sangatlah penting bagi manusia terutama pegawai dan pemimpin karena motivasi yang tinggi akan dapat menunjang pekerjaan yang ditugaskan sehingga dilakukan dengan penuh semangat dan gairah yang nantinya akan dicapai hasil yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien.

Kepuasan berhubungan dengan semangat kerja Wibisono (2017) terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Jika karyawan sudah merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka akan timbul semangat kerja dan juga gairah kerja karyawan sehingga dapat dengan mudah melakukan segala pekerjaan dengan hati yang senang dan semangat dalam bekerja.

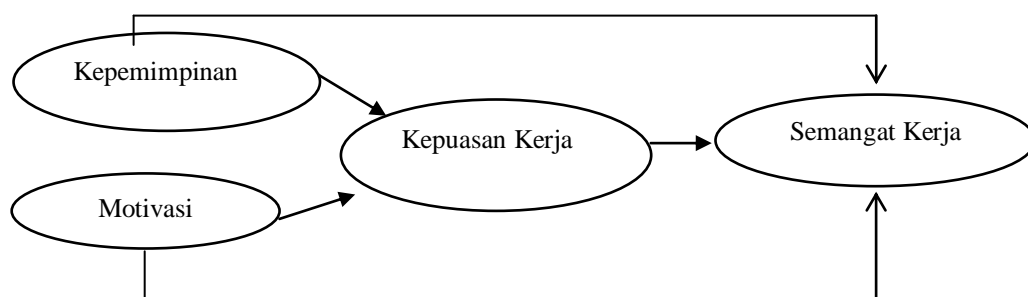


Gambar 2.7
Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja
Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.8 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan dan motivasi menjadi dua hal yang penting dalam mendorong kemajuan perusahaan sama halnya dengan semangat kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan agar lebih baik dan juga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga berdampak pada kenaikan aset perusahaan.

Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Marpaung (2013) kepemimpinan dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan dan motivasi berdampak langsung pada semangat kerja yang artinya memberikan efek dalam perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.8
Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap
Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam (Mokoginta et al., 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, landasan teori, dan kerangka penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang lebih signifikan dibanding dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, dengan demikian penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan/Belawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan/Belawan.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan/Belawan.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan/Belawan.
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan/Belawan.
6. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan/Belawan.
7. Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia.

8. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia,

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Keberhasilan suatu penelitian sangat bergantung pada metodologi yang digunakan, karena metodologi pada dasarnya adalah cara yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu pemilihan metodologi sangatlah dianjurkan guna dapat memilih metodologi secara cermat dan hati-hati.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *Assosiatif* karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih variabel. Menurut Sugiyono dalam (Mokoginta et al., 2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

3.1.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka operasional variabel penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur
Semangat Kerja Karyawan (Y)	Semangat adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.	Absensi Kerja Sama Kepuasan Kerja Kedisiplinan	(Darmawan, 2013)
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan,	Kemampuan mengambil keputusan Kemampuan memotivasi Kemampuan komunikasi Kemampuan mengendalikan bawahan Tanggung jawab Kemampuan mengendalikan emosional.	(Harahap & Khair, 2019)

Motivasi (X2)	Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain.	Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk memperoleh pengakuan Keinginan untuk berkuasa.	(Jufrizen, 2017)
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama anatar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor	Isi pekerjaan Penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai contoh terhadap pekerjaan Supervise, organisasi dan manajemen Kesempatan untuk maju Gaji Rekan kerja Kondisi pekerjaan.	(Harahap & Khair, 2019)

fisik dan psikologis, sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya diperusahaan,

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan/Belawan yang beralamat di Jalan Gunung Krakatau No. 17 A Pulo Brayan Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2020 s/d selesai. Dengan rincian waktu kegiatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

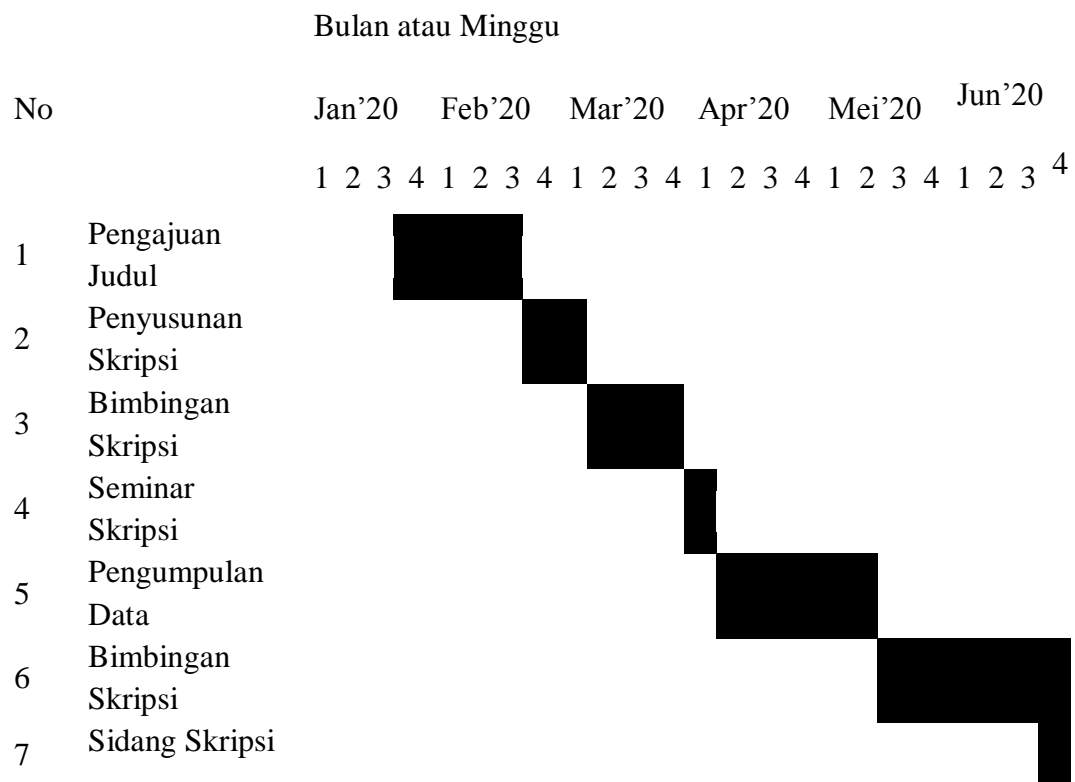
**Tabel 3.2
Jadwal Penelitian (Rencana)**

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Martono dalam Nurafni (2018) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun dalam penelitian ini Populasi yang digunakan sebanyak 50 orang adalah karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan/Belawan.

3.3.2 Sampel



Menurut Sugiyono dalam (Mokoginta et al., 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan

demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 50 orang pada pegawai pelni untuk dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Dewi, 2015) metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan dianalisis atau diolah sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan. Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (*Questioner*) yaitu dengan menyebarkan pernyataan atau pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden. Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti, maka dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

3.4.1 Kuisisioner (Angket)

Menurut (Juliandi et al., 2015) angket adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket dibagikan kepada karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan/Belawan. Kuisisioner ini menggunakan skala likert dan checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dan jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana yang dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.3
Penilaian Skala Likert's

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reabilitas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

3.4.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam Sunardi (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi atas skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji validitas penelitian ini ditujukan kepada pegawai kantor PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Adapun rumus yang digunakan untuk melakukan uji validitas ini ialah rumus korelasi product moment yaitu sebagai berikut:

Keterangan:

R_{xy} = korelasi sederhana antara X terhadap Y

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum x_i^2$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum yi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xiyi$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Hipotesisnya adalah:

1. $H_0:p=0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}.
2. $H_1:p\neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0,05).
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan atau probabilitas dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 tailed $\leq \alpha$ 0,05).

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen X1 (Kepemimpinan)

No.Butir	r hitung	r tabel 5%(50)	Status
1	0,720	0,279	Valid
2	0,802	0,279	Valid
3	0,777	0,279	Valid
4	0,817	0,279	Valid
5	0,746	0,279	Valid
6	0,846	0,279	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen X2 (Motivasi)

No.Butir	r hitung	r tabel 5%(50)	Status
1	0,699	0,279	Valid
2	0,689	0,279	Valid
3	0,705	0,279	Valid
4	0,747	0,279	Valid
5	0,626	0,279	Valid
6	0,808	0,279	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Y (Semangat Kerja)

No.Butir	r hitung	r tabel 5%(50)	Status
1	0,737	0,279	Valid
2	0,712	0,279	Valid
3	0,709	0,279	Valid
4	0,814	0,279	Valid
5	0,782	0,279	Valid
6	0,872	0,279	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Z (Kepuasan Kerja)

No.Butir	r hitung	r tabel 5%(50)	Status
1	0,322	0,279	Valid
2	0,701	0,279	Valid
3	0,360	0,279	Valid
4	0,424	0,279	Valid
5	0,444	0,279	Valid
6	0,640	0,279	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Hasil perhitungan Uji Validitas sebagaimana tabel-tabel diatas,

menunjukkan bahwa semua r hitung $>$ r tabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.4.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Sunardi (2016). reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstanta atau stabil dari waktu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dan pengukuran dengan cara *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya. Pengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α) serta suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Conbach Alpa \geq 0,60 Ghozali dalam Sunardi (2016). Untuk menguji relinialitas digunakan dengan bantuan program SPSS.

————— ————
—

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
 K = Banyaknya butiran pernyataan
 Σ = Jumlah variants butir
 - = Variants Total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas $\text{Alpha} \geq 0.60$ maka instrumen tergolong reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $\text{Alpha} \leq 0.60$ maka instrumen tergolong tidak reliabel.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	r hitung	r tabel 5%(50)	Keterangan
X1	0,890	0,279	Realiabel
X2	0,817	0,279	Realiabel
Y	0,865	0,279	Realiabel
Z	0,600	0,279	Realiabel

Sumber: Data diolah 2020

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket X1 sebesar 0,890 angket X2 sebesar 0,817 angket Y sebesar 0,865 dan angket Z sebesar 0,600. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.4.4 Studi Dokumentasi

Di dalam penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi dokumentasi. Adapun dokumen yang diperlukan adalah dokumen jumlah karyawan, dokumen peraturan dan bentuk kedisiplinan karyawan, dan buku-buku ilmiah yang mendukung kajian teoritis dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Mokoginta et al., 2017).

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak biasa dan konsisten. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian Ghozali dalam Sunardi (2016) ini meliputi:

3.5.1.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam Sunardi (2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta *variance inflation faktor* (VIF). Nilai *Tolerance* lebih dari 0.1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10.

3.5.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Sunardi (2016) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Menurut Ghozali Ghozali dalam Sunardi (2016) menganalisis terjadinya masalah heterokedastisitas, dilakukan dengan menggunakan metode *park*. Metode *park* menggunakan bahwa σ merupakan fungsi dari variabel-variabel bebas, yang dinyatakan sebagai berikut:

$$\sigma^2_i = \alpha X_i \beta$$

Persamaan ini dijadikan linier dalam bentuk persamaan log, sehingga menjadi $\ln \sigma^2_i = \alpha + \beta \ln X_i + V_i$. Karena σ^2_i umumnya tidak diketahui, maka ini dapat ditaksir dengan menggunakan u sebagai proksi, sehingga:

$$\ln u^2_i = \alpha + \beta \ln X_i + V_i$$

3.5.1.3 Uji Normalitas

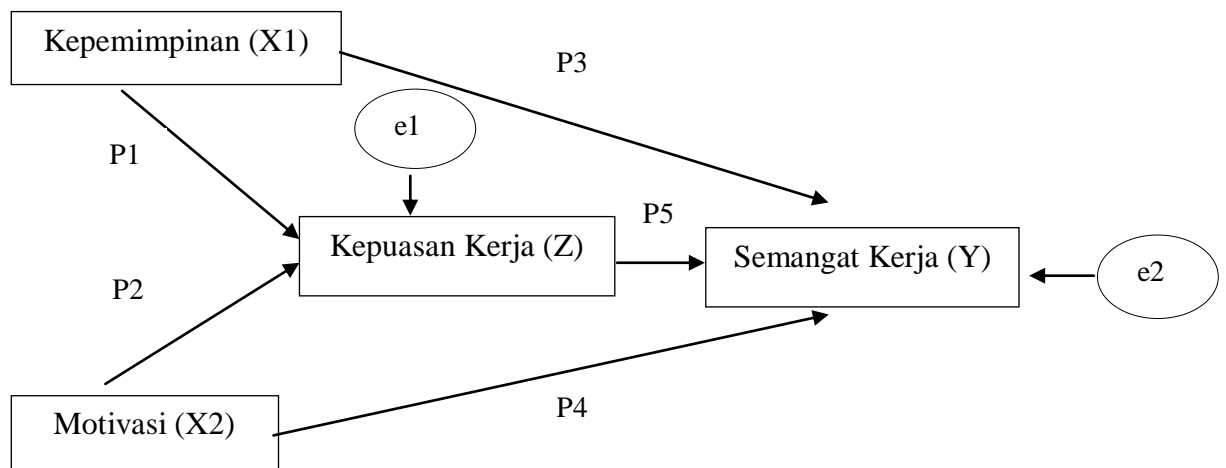
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *T test* dan uji *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual itu normal atau tidak, maka akan digunakan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal. Ghozali dalam (Sunardi, 2016).

3.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel model causal) yang telah ditetapkan

sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner, Ghozali dalam (Sunardi, 2016). Model penelitian sebagai berikut :



Sumber: Ghozali, 2013

Gambar 3.1
Model Struktural Analisis Jalur

Dengan jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel, nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan gambar model jalur diatas menunjukkan hubungan diantaranya:

- Pengaruh langsung Kepemimpinan atau motivasi terhadap semangat kerja = (P1).

- b. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan atau motivasi ke kepuasan ke semangat kerja = $(P2 \times P3)$.
- c. Total pengaruh (korelasi kepemimpinan atau motivasi ke semangat kerja) = $(P1 + (P2 \times P3))$

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.

Persamaan tersebut adalah :

$$\text{Persamaan model 1 : } Y = p_1X_1 + p_2X_2 + \varepsilon_2$$

$$\text{Persamaan model 2 : } Z = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y + \varepsilon_1$$

Ket :

$$\text{Besarnya nilai } e = (1 - R^2)$$

X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi

Y : Semangat Kerja Karyawan

Z : Kepuasan Kerja Karyawan

3.7 Alat Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 23 merupakan sebuah program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara cepat dan tepat, serta menghasilkan berbagai output yang dikehendaki oleh para pengambil keputusan. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2$$

Keterangan :

Y_2 = Semangat Kerja

Y_1/Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

a = *Konstanta*

e = *error*

b_1, b_2, b_3 = *Koefisien Regresi*

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel X1 (Kepemimpinan), 6 pernyataan untuk variabel X2 (Motivasi), 6 pernyataan untuk variabel Y (Semangat Kerja), 6 pernyataan untuk variabel Z (Kepuasan Kerja). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 35 karyawan dan yang kembali kepada penulis adalah 35 responden. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Skala Likert

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

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2), variabel Semangat Kerja (Y), dan variabel Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian untuk setiaop responden yang

mengisi angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.1 Deskripsi Identitas Responden

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

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan usia dari 35 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jeniskelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	66,0	66,0	66,0
	Perempuan	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki dengan jumlah 33 orang atau 66,0% dan perempuan dengan jumlah 17 orang atau 34,0%. Hal ini wajar sebab produktivitas laki-laki lebih dibutuhkan dibanding perempuan dalam suatu pekerjaan.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat presentasi berdasarkan usia dari 35 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Umurresponden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30Tahun	25	50,0	50,0	50,0
30-40Tahun	16	32,0	32,0	82,0
>40Tahun	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia antara 20-30 tahun yaitu 25 orang atau 50,0%. Usia 30-40 yaitu 16 orang atau 32,0%. Usia \geq 40 yaitu 9 orang atau 18,0%. Hal ini berarti bahwa responden cenderung lebih banyak umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 50,0%.

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 35 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikanresponden				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	13	26,0	26,0	26,0
S1	37	74,0	74,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan responden mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan S1 yaitu 37 orang atau 74,0% dan responden dengan tingkat pendidikan SMA yaitu 13 orang atau 26,0%. Dengan demikian jumlah sampel terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 37 orang.

d. Masa Bekerja

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan lama bekerja dari 35 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		Lamabekerja			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Antara 1 Bulan - 1 Tahun	4	8,0	8,0	8,0
	Antara 1 Tahun - 2 Tahun	28	56,0	56,0	64,0
	Antara 2 Tahun - 3 Tahun	5	10,0	10,0	74,0
	> 3 Tahun	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa dari 35 responden dengan masa bekerja 1 bulan - 1 tahun sebanyak 4 orang atau 8,0%. Masa bekerja 1 tahun – 2 tahun sebanyak 28 orang atau 56,0%. Masa bekerja 2 tahun – 3 tahun sebanyak 5 orang atau 10,0%. Dan masa bekerja >3 tahun sebanyak 13 orang atau 26,0%. Maka dengan demikian jumlah sampel terbanyak adalah responden yang masa kerjanya 1 tahun – 2 tahun yaitu sebanyak 28 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Deskripsi Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6
Skor angket untuk variabel Kepemimpinan (X1)

No Per	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2,0	1	2,0	38	76,0	10	20,0	50	100,0
2	1	2,0	0	0	1	2,0	5	10,0	43	86,0	50	100,0
3	0	0	1	2,0	1	2,0	38	76,0	10	20,0	50	100,0
4	0	0	2	4,0	2	4,0	12	24,0	34	68,0	50	100,0
5	1	2,0	0	0	2	4,0	40	80,0	7	14,0	50	100,0

6	2	4,0	1	0	1	2,0	14	28,0	33	66,0	50	100,0
---	---	-----	---	---	---	-----	----	------	----	------	----	-------

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberi kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas menjawab setuju (76,0% dan kurang setuju 2,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa pemimpin mempercayakan pekerjaan akan terselesaikan ditangan karyawan.
2. Jawaban responden tentang pemimpin memperlakukan karyawan dengan tanggung jawab mayoritas menjawab sangat setuju (86,0% dan kurang setuju 2,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa pemimpin dalam memperlakukan karyawan penuh dengan tanggung jawab.
3. Jawaban responden tentang pemimpin selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik terhadap bawahannya mayoritas menjawab setuju (76,0% dan kurang setuju 2,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa pemimpin selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik terhadap bawahannya.
4. Jawaban responden tentang pemimpin mau menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahannya mayoritas menjawab sangat setuju (68,0% dan kurang setuju 4,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa pemimpin mau menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahannya.

5. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik mayoritas menjawab setuju (80,0% dan kurang setuju 4,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa pemimpin memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik.
6. Jawaban responden tentang pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi mayoritas menjawab sangat setuju (66,0% dan kurang setuju 2,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. PELNI (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat dari jawaban responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin sudah menjalankan tugasnya dengan baik sebagai seorang pemimpin.

Tabel 4.7
Skor angket untuk variabel Motivasi (X2)

No Per	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2,0	1	2,0	40	80,0	8	16,0	50	100,0
2	0	0	0	0	6	12,0	11	22,0	33	66,0	50	100,0
3	1	2,0	0	0	3	6,0	29	58,0	17	34,0	50	100,0
4	0	0	1	2,0	1	2,0	16	32,0	32	64,0	50	100,0
5	0	0	1	2,0	5	10,0	24	48,0	20	40,0	50	100,0

6	1	2,0	1	2,0	1	2,0	21	42,0	26	52,0	50	100,0
---	---	-----	---	-----	---	-----	----	------	----	------	----	-------

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Jawaban responden tentang adanya penghargaan atau pujian terhadap ide-ide positif bawahan mayoritas menjawab setuju (80,0% dan kurang setuju 2,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa adanya penghargaan atau pujian terhadap ide-ide positif bawahan.
2. Jawaban responden tentang saya tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan saya diperusahaan mayoritas menjawab sangat setuju (66,0% dan kurang setuju 12,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa adanya tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan diperusahaan.
3. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan mayoritas menjawab setuju (58,0% dan kurang setuju 6,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan.
4. Jawaban responden tentang saya mempunyai dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan mayoritas menjawab sangat setuju (64,0% dan kurang setuju 2,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Jawaban responden tentang saya selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas menjawab setuju (48,0% dan kurang setuju 10,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. Jawaban responden tentang saya selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas mayoritas menjawab sangat setuju (52,0% dan kurang setuju 2,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT. PELNI (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat dari jawaban responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan sudah tertanam dengan baik.

Tabel 4.8
Skor angket untuk variabel Semangat Kerja (Y)

No Per	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,0	0	0	3	6,0	30	60,0	16	32,0	50	100,0
2	0	0	1	2,0	4	8,0	20	40,0	25	50,0	50	100,0
3	0	0	2	4,0	0	0	23	46,0	25	50,0	50	100,0
4	0	0	2	4,0	1	2,0	18	36,0	29	58,0	50	100,0
5	1	2,0	1	2,0	4	8,0	28	56,0	16	32,0	50	100,0
6	2	4,0	0	0	0	0	22	44,0	26	52,0	50	100,0

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Jawaban responden tentang saya harus hadir setiap hari kerja mayoritas menjawab setuju (60,0% dan kurang setuju 6,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan harus hadir setiap hari kerja.
2. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mayoritas menjawab sangat setuju (50,0% dan kurang setuju 8,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
3. Jawaban responden tentang dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan mayoritas menjawab setuju (50,0% dan kurang setuju 0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Jawaban responden tentang saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan mayoritas menjawab sangat setuju (58,0% dan kurang setuju 2,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan

maupun diluar pekerjaan.

5. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan mayoritas menjawab sangat setuju (56,0% dan kurang setuju 8,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
6. Jawaban responden tentang menganggap rekan kerja sebagai keluarga mayoritas menjawab sangat setuju (52,0% dan kurang setuju 0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan menganggap rekan kerja sebagai keluarga.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan di PT. PELNI (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat dari jawaban responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semangat kerja karyawan sudah baik.

Tabel 4.9
Skor angket untuk variabel Kepuasan Kerja (Z)

No Per	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	4	8,0	42	84,0	4	8,0	50	100,0
2	0	0	8	16,0	5	10,0	18	36,0	19	38,0	50	100,0
3	0	0	0	0	3	6,0	38	76,0	9	18,0	50	100,0
4	0	0	1	2,0	4	8,0	26	52,0	19	38,0	50	100,0
5	0	0	1	2,0	3	6,0	30	60,0	16	32,0	50	100,0
6	5	10,0	15	30,0	12	24,0	10	20,0	8	16,0	50	100,0

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Jawaban responden tentang besar dan jenis tunjangan sudah sesuai dengan yang diinginkan mayoritas menjawab setuju (84,0% dan kurang setuju 8,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan besar dan jenis tunjangan sudah sesuai dengan yang diinginkan.
2. Jawaban responden tentang gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya mayoritas menjawab sangat setuju (38,0% dan kurang setuju 10,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya.
3. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya mayoritas menjawab setuju (76,0% dan kurang setuju 6,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.
4. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya mayoritas menjawab setuju (52,0% dan kurang setuju 8,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.
5. Jawaban responden tentang suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja sangat terjaga mayoritas menjawab setuju (60,0% dan kurang setuju 6,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero)

Medan menyetujui bahwa suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja sangat terjaga.

6. Jawaban responden tentang sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing mayoritas menjawab tidak setuju (30,0% dan kurang setuju 24,0%). Hal ini berarti responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan menyetujui bahwa suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja sangat terjaga.

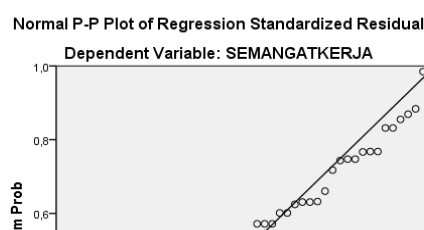
Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. PELNI (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat dari jawaban responden karyawan PT. PELNI (Persero) Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan identifikasi masalah cenderung kepuasan kerja karyawan yang kurang baik terhadap pekerjaannya, hal ini terbukti beberapa karyawan PT. PELNI (Persero) Medan memberi jawaban setuju.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2013 hal. 174). Berikut adalah gambar normal P.P Plot of regression standardized residual dibawah ini :



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$, (Juliandi dkk, 2015 hal. 161). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,338	1,635		-1,430	,159		
	KEPEMIMPINAN	,503	,102	,483	4,917	,000	,285	3,506
	MOTIVASI	,402	,114	,358	3,534	,001	,268	3,726

KEPUASANKE RJA	,203	,066	,198	3,086	,003	,667	1,500
-------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

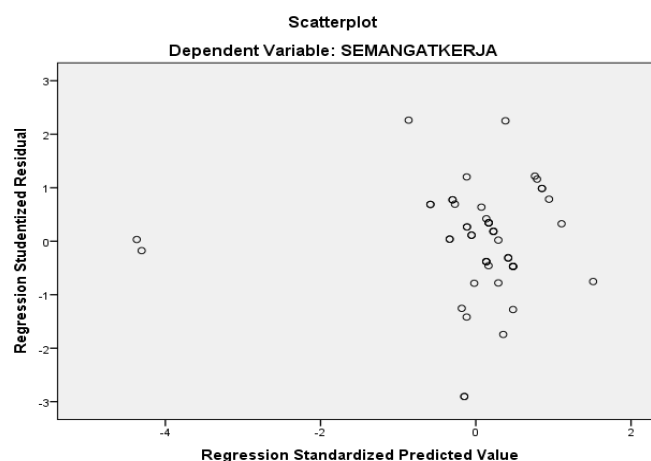
Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.10 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1 hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

4.2.1.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. (Juliandi dkk, 2015 hal. 161).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

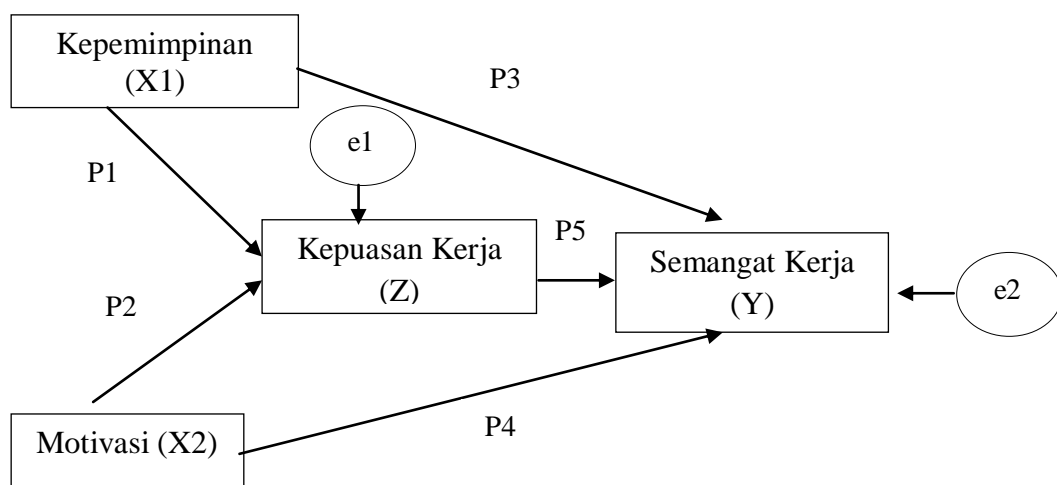


Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

4.2.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung secara variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (juliandi, 2015 hal. 168).



Gambar 4.3
Model Analisis Jalur (Path Analysis)

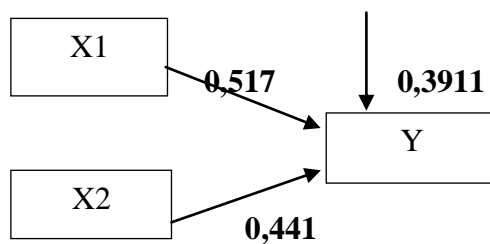
Berdasarkan gambar diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaannya:

$$\text{Persamaan model 1 : } Y = p_1X_1 + p_2X_2 + \varepsilon_2$$

$$\text{Persamaan model 2 : } Z = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y + \varepsilon_1$$

4.2.2.1 Pengujian persamaan model 1

Pengujian pada persamaan model 1 dimana dilakukan dengan tiga bagian yaitu melihat pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) dan Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y). Adapun gambar model 1 dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.4
Persamaan Model 1

Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) dan Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Model Summary Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Semangat Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,847	,841	1,375

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4.12
Nilai standart Coefficients Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2)
Terhadap Semangat Kerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,837	1,696		-,493	,624
	X1	,539	,110	,517	4,881	,000
	X2	,496	,119	,441	4,163	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari nilai standart coefficients diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

1. Koefisien X_1 adalah $p_1 = 0,517$
2. Koefisien X_2 adalah $p_2 = 0,441$

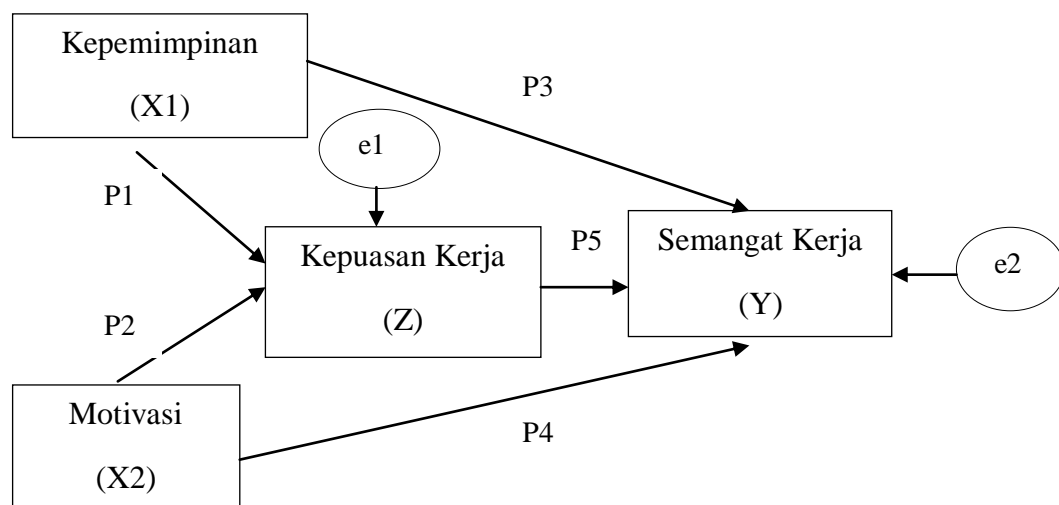
Dimana nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,00$ dan $X_2 = 0,00$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1, yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Besarnya nilai R Square adalah $0,847$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar $84,7\%$, sementara sisanya $15,3\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian. Untuk mencari nilai ε_1 , dapat menggunakan rumus $\varepsilon_1 = \frac{\dots}{\dots}$

4.2.2.2 Pengujian Persamaan Model 2

Pengujian pada persamaan model 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y), Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y), Kepemimpinan(X_1) terhadap

Kepuasan Kerja (Z), Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z), Kepuasan Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y), Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja (Z), serta Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja (Z). Dalam persamaan model 2 dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:



Gambar 4.5
Persamaan Model 2

1. Pengaruh secara simultan kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dalam persamaan model 2 dapat dikemukakan tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Model Summary Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,874	,865	1,265

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Sumber: Data Diolah 2020

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari model summary pada tabel 4.11 yaitu pada nilai R Square. Besarnya nilai R Square (R^2) adalah 0,874. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, terhadap Semangat Kerja sebesar $0,874 \times 100\% = 84,7\%$, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi faktor lain diluar model dalam penelitian. Sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi semangat kerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,874$$

$$\varepsilon_2 = \frac{\quad}{\quad}$$

Dalam model regresi pada persamaan model 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan melihat nilai signifikan atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 14
Model ANOVA Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap
Semangat Kerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508,342	3	169,447	105,936	,000 ^b
	Residual	73,578	46	1,600		
	Total	581,920	49			

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Sumber: Data Diolah 2020

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis dikemukakan dibawah ini:

H_0 : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

H_a : Ada pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas signifikan pada tabel ANOVA.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a

Berdasarkan tabel 4.11 dimana nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan (X1) 0,000 Motivasi (X2) 0,001 dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,003. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 \leq 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y), motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y), kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y), kepemimpinan (Z) terhadap

kepuasan kerja(Y), motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z), kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), Kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) Pada Karyawan PT. PELNI (Persero) Medan.

2. Pengaruh secara partial kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Z), terhadap semangat kerja karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu persatu) pada variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dalam persamaan model 2 ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Nilai Standart Coefficients Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap semangat kerja karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,338	1,635		-1,430	,159
	KEPEMIMPINAN	,503	,102	,483	4,917	,000
	MOTIVASI	,402	,114	,358	3,534	,001
	KEPUASANKERJ A	,203	,066	,198	3,086	,003

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

Sumber: Data Diolah 2020

a. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y).

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a

Penentuan pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.13 dimana nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan (X1) 0,000. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 \leq 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y), Pada Karyawan PT. PELNI (Persero) Medan.

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y).

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a

Penentuan pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.13 dimana nilai signifikan untuk variabel Motivasi (X2) 0,001. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,001 \leq 0,05$ dengan demikian H_0

ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap semangat kerja (Y), Pada Karyawan PT. PELNI (Persero) Medan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis :

H_o : Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y).

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

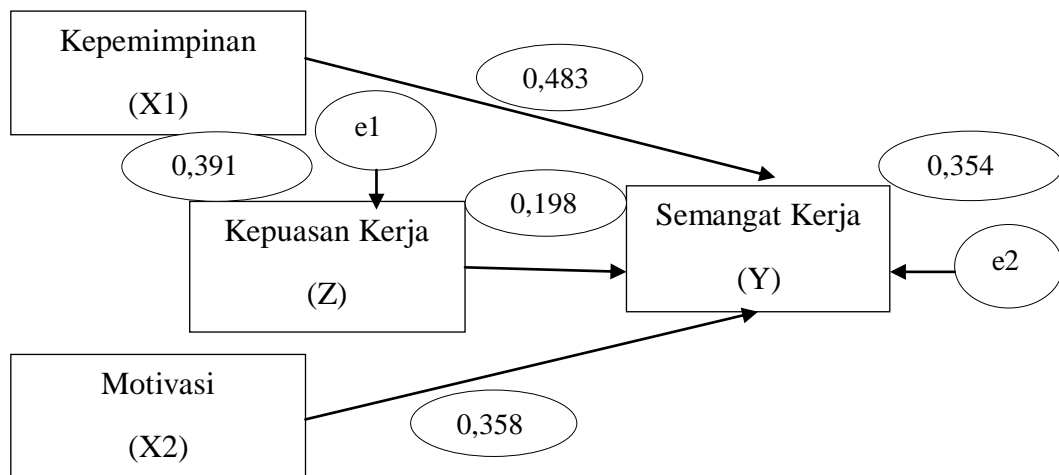
Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_o dan terima H_a

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_o dan tolak H_a

Penentuan pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.13 dimana nilai signifikan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) 0,003. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,001 \leq 0,05$ dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y), Pada Karyawan PT. PELNI (Persero) Medan.

Berdasarkan hasil analisis jalur secara simultan dan partial pada model 2 yang dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan diagram gambar dari persamaan model 2 sebagai berikut:



Gambar 4.6
Hasil Dari Persamaan Model 2

Berdasarkan diagram diatas pada gambar 4.10 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat dikemukakan persamaan model 2 sebagai berikut:

$$Y = p_1X_1 + p_2X_2 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,483 + 0,358 + 0,198 + 0,354$$

d. Hasil pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan Model 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan diatas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan model 1 dan 2 maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing persamaan adalah sebagai berikut :

Persamaan 1 :

$$Z = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y + \varepsilon_1$$

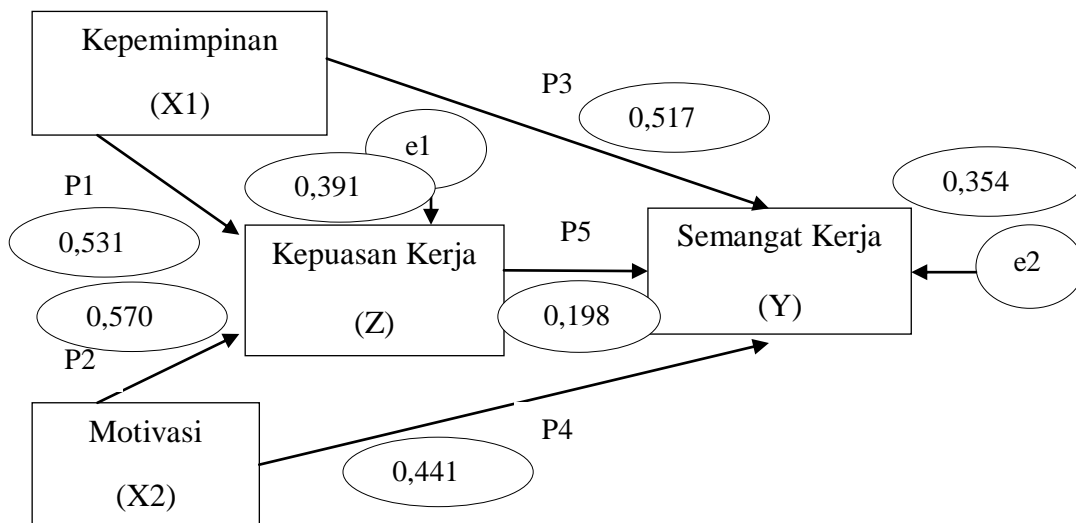
$$Z = 0,517 + 0,441 + 0,198 + 0,391$$

Persamaan 2 :

$$Y = p_1X_1 + p_2X_2 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,483 + 0,358 + 0,198 + 0,354$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar 4.7
Persamaan Model 1 dan 2

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar 4. diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*inderect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung (*direct effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini:

- a. Pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dengan nilai beta sebesar 0,517.
- b. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dengan nilai beta sebesar 0,441.
- c. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) dengan nilai beta sebesar 0,531

- d. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) dengan nilai beta sebesar 0,570.
- e. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dengan nilai beta sebesar 0,198.

2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,517 \times 0,198 = 0,1023$
- b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,441 \times 0,198 = 0,0873$
- c. Pengaruh kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,517 \times 0,441 \times 0,198 = 0,0451$

3. Pengaruh total (*total effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,517 + 0,441 + 0,0451 = 1,0031$

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

Penafsiran

- a. Adapun pengaruh langsung kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar 0,517.
- b. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dengan nilai beta sebesar 0,441.
- c. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) dengan nilai beta sebesar 0,531
- d. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) dengan nilai beta sebesar 0,570.
- e. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dengan nilai beta sebesar 0,198.
- f. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,517 \times 0,198 = 0,1023$
- g. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,441 \times 0,198 = 0,0873$
- h. Pengaruh kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,517 \times 0,441 \times 0,198 = 0,0451$
- i. Pengaruh kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,517 + 0,441 + 0,0451 = 1,0031$

4.2 Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel disimpulkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat. Hasil penelitian ini tidak sesuai

dengan data awal ketika melakukan riset pendahuluan. Namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dan banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden.

4.2.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT. PELNI (Persero) Medan

Adapun pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4,881 dan nilai beta sebesar 0,517 dengan signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig.} 0,000 < \alpha 0,05$). Sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Marpaung (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.

4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja pada PT. PELNI (Persero) Medan

Adapun pengaruh yang positif antara variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4,163 dan nilai beta sebesar 0,441 dengan signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig.} 0,000 < \alpha 0,05$). Sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ulfah, Idris, & Kondorura, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PELNI (Persero) Medan

Adapun pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4,340 dan nilai beta sebesar 0,531 dengan signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig.} 0,000 < \alpha 0,05$). Sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PELNI (Persero) Medan

Adapun pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4,801 dan nilai beta sebesar 0,570 dengan signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig.} 0,000 < \alpha 0,05$). Sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kadek, Juniari, & Riana, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PELNI (Persero) Medan

Adapun pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 3,086 dan nilai

beta sebesar 0,198 dengan signifikan sebesar 0,003 ($\text{sig.}0,000 < \alpha0,05$). Sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibisono (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan Hotel Comfort Dumai.

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah berpengaruh dengan nilai total yakni 1,0031. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi satu kesatuan dengan kepemimpinan sebagai perantara dari semangat kerja karyawan, maka secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Anugrah (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang.

4.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PELNI (Persero) Medan

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh tidak langsung motivasi terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah berpengaruh dengan nilai total yakni 1,0031. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi satu kesatuan dengan kepemimpinan sebagai perantara dari semangat kerja karyawan, maka secara tidak langsung motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan (Kadek, Juniari, & Riana, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali.

4.2.8 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PELNI (Persero) Medan

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah berpengaruh dengan nilai total yakni 1,0031. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi satu kesatuan dengan kepemimpinan dan motivasi sebagai perantara dari semangat kerja karyawan, maka secara tidak langsung kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Marpaung (2013) kepemimpinan dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PELNI (Persero) Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PELNI (Persero) Medan. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan , sehingga akan berdampak bagi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut. Maka dari itu, pemimpin yang sesuai akan mempengaruhi meningkatnya semangat karyawan.
2. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PELNI (Persero) Medan. Peran dan fungsi atasan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan tersebut tidak semangat dalam bekerja, sehingga akan mengakibatkan ketidaksemangatan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, peran dan fungsi atasan yang sesuai akan mempengaruhi meningkatnya semangat kerja karyawan.

3. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PELNI (Persero) Medan. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan, sehingga akan berdampak bagi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, pemimpin yang sesuai akan mempengaruhi meningkatnya efek kepuasan karyawan itu sendiri.
4. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PELNI (Persero) Medan. Peran dan fungsi atasan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan tersebut tidak semangat dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada rasa ketidakpuasan karyawan. Maka dari itu, peran dan fungsi atasan yang sesuai akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.
5. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PELNI (Persero) Medan. Tingkat insentif misalnya atau tunjangan lainnya atau hal lain yang memicu tingkat kepuasan karyawan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan tersebut tidak merasa puas atas pencapaian dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada rasa ketidaksemangatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Maka dari itu, faktor yang menjadi pemicu kepuasan karyawan harus diperhatikan agar sesuai dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dan tingkat semangat karyawan.

6. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif pada PT. PELNI (Persero) Medan. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi satu kesatuan dengan kepemimpinan sebagai perantara ke semangat kerja karyawan, maka secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediating
7. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh tidak langsung motivasi terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif pada PT. PELNI (Persero) Medan. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi satu kesatuan dengan motivasi sebagai perantara ke semangat kerja karyawan, maka secara tidak langsung motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediating.
8. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif pada PT. PELNI (Persero) Medan. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi satu kesatuan dengan kepemimpinan dan motivasi sebagai perantara ke semangat kerja karyawan, maka secara tidak langsung motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediating.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka penelitian memberikan saran-saran dan masukan

yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Ada baiknya kepemimpinan yang ditentukan oleh PT. PELNI (Persero) Medan harus memberikan efek nyaman bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
2. Ada baiknya motivasi yang didapatkan karyawan PT. PELNI (Persero) Medan dapat memberikan pengaruh yang baik untuk setiap karyawan agar kinerja karyawan tersebut semakin meningkat dan menjadi semakin baik lagi.
3. Ada baiknya motivasi yang didapatkan karyawan PT. PELNI (Persero) Medan dapat memberikan pengaruh yang baik untuk setiap karyawan agar kinerja karyawan tersebut semakin meningkat dan menjadi semakin baik lagi.

Ada baiknya pimpinan lebih baik lagi dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya dan berperan dalam memberikan peran dan fungsinya untuk memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan semangat kerja karyawan dan setiap karyawan dapat merasakan tingkatkepuasan sebagai bentuk balasan atas pencapaian kerjanya serta untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menyadari beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut

1. Penulis tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, namun hal ini dapat diatasi dengan pendampingan dari pihak perusahaan.
2. Variabel kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan kepuasan kerja yang digunakan masih terbatas dan pertanyaan masih kurang memadai, namun hal

ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., Sylvana, A., & Rinashari. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 33.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Artama, P. A. (2015). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT Jbr MI Denpasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1), 1–10.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502.
- Bashori, B. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus Di MAN Godean Sleman Yogyakarta). *Jurnal Pendidikan Islam*, V, No. 1, 2528–5092.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solo: (M. Busro (ed.); 1st ed.). Prenadamedia Group.
- Damayanti, L. D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Semangat Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Rejomulyo Kota Kediri. *Jurnal Articiel*, 01(05), 2–12.
- Darmawan, D. (2013). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: (H. Handoko (ed.)). Ghalia Indonesia.
- Dharmawan, A. D., Sudarsih, & Syahrudin Muhammad. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT . Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember . Employees in PT . Sumber Cipta Multiniaga Branch Jember). *E- Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 2, 1–6.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: (I. Fahmi (ed.); Ke-1). Alfabeta.
- Halimah, N. (2014). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 2(4), 1926–1937.
- Haliq, A., Makawi, U., & Mardayanty, D. (2016). Analisis Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 49–55.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hartono, S. B., Indrawati, M., & Hidayat. (2018). Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Tuban Ditinjau Dari Kompetensi, Keterampilan Dan Kepemimpinan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: (M. Hasibuan (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: (M. Hasibuan (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: (M. Hasibuan (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- 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. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (A. Juliandi, I. Irfan, & S. Manurung (eds.)). Umsu Press.

- Juniari, N. K. E., Unud, G. R., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Udayana Denpasar*, 11(4), 823–840.
- Karsini, Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2, 1–12.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (K. Kartono (ed.)). Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5, 1–15.
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Keputusan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2, 9–21.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*, 21, 1–16.
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kcu Manado. *Jurnal EMBA*, 2(2), 944–954.
- Mokoginta, N., Lambey, L., & Pontoh, W. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 12(2), 874–890.
- Mokoginta, N., Lambey, L., & Pontoh, W. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. *Going Concern*: *Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 63–99. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18282.2017>
- Mokoginta, N., Lambey, L., & Pontoh, W. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 8(1), 1–17.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- Nurafni, R. (2018). Hubungan Power Tungkal Dan Tinggi Badan Terhadap Hasil Lay Up Shoot Dalam Permainan Bola Basket Siswa Sma Negeri 1 Clasem. *Jurnal Ilmiah FKIP*, 4, 1–10.
- Perwira, A. (2012). Analisis pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai badan kepegawaian daerah kota pekanbaru. *Jurnal Thesis*, 1.
- Putro, D. A., Susilo, H., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 188–195.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 1–15.
- Saebani, B. A. (2014). *Kepemimpinan*. Bandung: (B. A. Saebani (ed.); 1st ed.). Pustaka Setia.
- Sari, N. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Gita Riau Makmur Pekan Baru. *Jurnal Jom FEKON*, 13(3), 1576–1580.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 28–35.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10, 1–13.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin Yang melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 6(1), 90–103.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: (H. Sulaksono (ed.); 1st ed.). Deepublish.
- Sunardi, A. A. G. H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).

- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Udayana*, 4(6), 430–442.
- Ulfah, M., Idris, A., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Camat Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintah Integratif*, 6(4), 590–600.
- Viethzal, R. (2017). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. In *Raja Grafindo* (Vol. 1, Issue 1). Raja Grafindo. <https://doi.org/10.11113/jt.v56.60>
- Wibisono, A. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Hotel Comfort Dumai. *JOM Fekon*, 4, 1–14.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuisisioner Penelitian

PENGANTAR KUISISIONER

Assalamu'alaikum wr.wb
Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PELNI (Persero) Medan”** maka perkenankan saya:

Nama : Eli Oktafiani

NPM : 1605160170

Status : Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian ini bermanfaat, maka dimohonkan Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Penelitian ini tidak untuk mencari jawaban yang benar/salah, peneliti ingin mengetahui opini pribadi Bapak/Ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan/bukan per individu dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya

Eli Oktafiani

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu mengisi daftar pernyataan berikut:

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir : (pilihlah dengan tanda ceklis)

- | | | | |
|--------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | SLTA/ sederajat | <input type="checkbox"/> | Strata 2 (Master) |
| <input type="checkbox"/> | Diploma (D3) | <input type="checkbox"/> | Strata 3 (Doktor) |
| <input type="checkbox"/> | Strata 1 (Sarjana) | | |

Pengalaman Kerja : (pilihlah dengan tanda ceklis)

- | | | | |
|--------------------------|------------------|--------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | 1 bulan -1 tahun | <input type="checkbox"/> | >3 tahun |
| <input type="checkbox"/> | 1-2 tahun | | |

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda ceklis (\surd) pada jawaban yang Bapak/Ibuk/Sdr/I anggap sangat tepat dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah kuesioner terisi, mohon Bapak/Ibuk/Sdr/I dapat mengembalikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
3. Nilai atas jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:
 1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. KS = Kurang Setuju
 4. S = Setuju
 5. SS = Sangat Setuju

A. Daftar Pernyataan

Variabel (X1) Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin selalu memberi kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pemimpin memperlakukan karyawan dengan tanggung jawab					
3	Pemimpin selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik terhadap bawahannya					
4	Pemimpin mau menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahannya					
5	Pemimpin memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik					
6	Pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi					

Variabel (X2) Motivasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Adanya penghargaan atau pujian terhadap ide-ide positif bawahan					
2	Saya tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan saya diperusahaan					
3	Saya selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan					
4	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
5	Saya selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas					

Variabel (Y) Semangat Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya harus hadir setiap hari kerja					
2	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
3	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
4	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan					
5	Selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Menganggap rekan kerja sebagai keluarga					

Variabel (Z) Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Besar dan jenis tunjangan sudah sesuai dengan yang diinginkan					
2	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
3	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya					
5	Suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja sangat terjaga					
6	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					

LAMPIRAN ANGKET

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X1 (Kepemimpinan)

Responde n Ke =	K1	K2	K3	K4	K5	K6	JUMLAH
1	5	5	5	5	4	4	28
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	4	4	4	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	5	4	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	4	3	4	26
10	4	4	4	4	4	4	24
11	2	1	3	2	3	1	12
12	4	5	4	4	4	4	25
13	4	5	4	5	4	4	26
14	4	5	4	5	4	5	27
15	5	5	4	3	4	3	24
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	5	4	4	4	4	25
18	4	5	4	5	4	5	27
19	4	5	4	5	4	5	27
20	4	5	4	5	4	5	27
21	4	5	4	5	4	5	27
22	4	5	4	5	4	5	27
23	4	5	4	5	4	5	27
24	4	5	4	4	4	5	26
25	4	5	4	5	4	5	27
26	4	5	4	5	4	5	27
27	4	5	4	5	4	5	27
28	4	5	4	5	4	5	27
29	4	5	4	5	4	5	27
30	4	5	4	5	4	5	24
31	4	5	4	5	4	5	27
32	4	5	4	5	4	4	26
33	4	5	4	5	4	4	26

34	4	5	4	5	4	5	27
35	4	5	4	5	4	5	27
36	4	5	4	5	4	5	27
37	4	5	4	5	5	5	28
38	5	4	5	5	5	5	29
39	4	5	5	5	5	5	29
40	4	5	4	5	5	5	28
41	4	5	4	5	4	5	27
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	5	4	4	4	4	25
44	4	5	4	5	4	5	24
45	4	5	4	4	4	5	26
46	4	5	4	5	4	5	24
47	3	3	2	2	1	1	12
48	4	5	4	4	4	4	25
49	4	5	4	4	4	5	26
50	4	5	4	5	4	5	27

LAMPIRAN ANGKET

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X2 (Motivasi)

Responden Ke =	M1	M2	M3	M4	M5	M6	JUMLAH
1	4	5	3	4	4	4	24
2	4	5	5	5	5	5	29
3	4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	5	5	4	5	28
5	4	4	4	4	4	4	24

6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	3	4	4	4	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	5	4	5	5	27
10	5	4	3	4	5	5	26
11	2	3	1	3	3	2	14
12	4	5	4	5	4	5	27
13	4	4	5	4	5	4	26
14	4	4	4	4	5	4	25
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	5	4	5	3	5	26
17	5	4	5	4	3	5	26
18	4	5	4	4	5	4	26
19	4	5	4	5	4	5	27
20	4	5	4	5	4	5	27
21	4	5	4	5	4	5	27
22	4	5	4	5	4	5	27
23	4	5	4	5	4	5	27
24	4	5	4	4	4	5	26
25	4	5	4	5	4	5	27
26	4	5	4	5	4	5	27
27	4	5	4	5	4	5	27
28	4	5	4	5	4	5	27
29	4	5	4	5	5	4	27
30	4	3	4	4	3	4	22
31	4	4	5	4	5	4	26
32	5	4	5	4	5	4	27
33	4	5	4	5	4	5	27
34	4	5	4	5	5	4	27
35	4	5	4	5	4	5	27
36	4	3	4	5	4	4	24
37	5	5	5	5	5	4	29
38	5	5	5	5	5	4	29
39	5	5	5	5	4	4	28

40	4	3	4	5	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	5	4	5	4	4	23
43	4	5	4	5	5	4	24
44	4	5	4	5	4	5	27
45	4	4	5	4	5	4	26
46	3	3	3	2	2	1	14
47	4	5	4	5	4	5	27
48	4	4	5	4	5	4	26
49	4	5	5	5	3	3	25
50	4	5	4	5	5	5	29

LAMPIRAN ANGKET

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Y (Semangat Kerja Karyawan)

Responden Ke =	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	JUMLAH
1	4	3	5	5	3	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	4	4	4	25
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	5	25
8	3	4	5	5	4	5	26
9	3	4	5	5	5	4	26
10	4	4	4	5	4	5	26
11	1	3	2	2	3	1	12
12	4	5	4	3	2	4	22
13	5	4	4	4	4	5	26
14	5	4	5	4	5	4	27
15	4	4	5	5	4	5	27

16	4	4	4	5	4	5	26
17	4	4	4	4	5	4	25
18	4	5	4	5	4	5	27
19	4	5	4	5	5	4	27
20	4	5	4	5	4	5	27
21	4	5	4	5	4	5	27
22	4	5	4	5	4	5	27
23	4	5	4	4	5	4	26
24	4	4	5	5	5	4	27
25	4	5	4	5	4	5	27
26	4	5	4	5	4	5	27
27	4	5	4	4	4	4	25
28	4	5	4	5	4	5	27
29	5	4	5	4	5	4	27
30	5	4	5	4	4	4	26
31	5	4	4	5	4	5	27
32	5	4	4	4	5	4	26
33	4	5	5	4	4	4	26
34	4	4	4	5	4	5	26
35	4	5	4	5	4	5	27
36	4	3	5	5	3	4	24
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	5	4	4	4	25
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	5	4	4	4	25
43	5	4	5	4	4	4	26
44	4	5	5	4	4	4	26
45	4	5	5	4	4	4	26

46	3	2	2	2	1	1	12
47	4	3	4	4	3	4	22
48	5	4	5	4	4	4	26
49	4	5	4	5	4	5	27
50	4	5	4	5	4	5	27

LAMPIRAN ANGKET

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Z (Kepuasan Kerja Karyawan)

Responden Ke =	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	JUMLAH
1	4	4	4	3	4	3	22
2	4	4	5	5	5	4	27
3	4	4	5	4	5	3	25
4	3	3	5	4	5	4	24
5	4	2	4	4	4	2	20
6	5	3	4	3	3	3	30
7	3	4	4	4	5	3	23
8	4	4	5	5	5	5	28
9	4	3	4	3	4	3	21
10	4	5	4	5	4	5	27
11	3	2	3	2	2	1	14
12	4	4	3	4	4	3	22
13	5	5	4	4	4	4	26
14	4	4	5	4	5	4	26
15	4	4	4	3	4	2	24
16	4	4	4	4	4	4	27
17	4	5	5	4	4	4	26
18	4	5	4	5	5	4	28
19	4	5	4	4	5	4	26
20	4	5	4	5	4	5	27
21	4	5	4	5	4	5	27
22	3	4	5	4	4	3	23
23	4	5	4	5	4	5	27
24	5	4	5	4	5	3	26
25	4	5	4	5	4	5	27

26	4	5	4	5	4	5	27
27	4	4	5	4	5	3	25
28	4	5	4	5	4	2	24
29	4	4	4	4	5	2	23
30	5	3	4	4	3	4	23
31	4	5	4	5	4	2	24
32	4	5	4	5	4	2	24
33	4	4	4	5	5	2	24
34	4	4	4	4	4	2	22
35	4	5	4	5	4	1	23
36	4	2	4	4	4	2	20
37	4	5	4	5	4	2	24
38	4	4	4	5	4	2	23
39	4	4	4	4	3	2	21
40	4	2	4	4	4	2	20
41	4	2	4	4	4	3	21
42	4	4	4	5	4	2	23
43	4	5	4	5	5	4	28
44	4	2	4	4	4	3	21
45	4	5	4	4	5	5	27
46	4	2	4	4	4	3	13
47	4	4	4	5	4	2	22
48	4	5	4	4	5	4	26
49	4	5	4	4	5	4	26
50	4	2	4	4	4	3	21

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Eli Oktafiani
Npm : 1605160170
Tempat, Tanggal Lahir : Wonosobo, 8 Juni 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 4 bersaudara
Alamat : Bintungan Bejangkar
No. Telephone : 082276110254
Email : Elyoktaviani84@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Paidi
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Naisem
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Bintungan Bejangkar

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 2 Kaliguwo
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : MTSs 23 Muhammadiyah Sinunukan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMAN 1 SINUNUKAN
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

A. Uji Validitas Dan Relibilitas X1 (Kepemimpinan)

Correlations							
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Total_ X1
Item_1 Pearson	1	,592**	,857**	,405**	,424**	,403**	,720**
Item_1 Correlation							
Item_1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,002	,004	,000
Item_1 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_2 Pearson	,592**	1	,480**	,718**	,420**	,771**	,802**
Item_2 Correlation							
Item_2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,000	,000
Item_2 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_3 Pearson	,857**	,480**	1	,506**	,613**	,489**	,777**
Item_3 Correlation							
Item_3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
Item_3 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_4 Pearson	,405**	,718**	,506**	1	,572**	,862**	,817**
Item_4 Correlation							
Item_4 Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000	,000
Item_4 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_5 Pearson	,424**	,420**	,613**	,572**	1	,646**	,746**
Item_5 Correlation							
Item_5 Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000	,000		,000	,000
Item_5 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_6 Pearson	,403**	,771**	,489**	,862**	,646**	1	,846**
Item_6 Correlation							
Item_6 Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000		,000
Item_6 N	50	50	50	50	50	50	50
Total_X1 Pearson	,720**	,802**	,777**	,817**	,746**	,846**	1
Total_X1 Correlation							
Total_X1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
Total_X1 N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	6

B. Uji Validitas Dan Relibilitas X2 (Motivasi)

Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Total_X2
Item_1 Pearson Correlation	1	,303*	,653**	,384**	,430**	,450**	,699**
Sig. (2-tailed)		,032	,000	,006	,002	,001	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Item_2 Pearson Correlation	,303*	1	,277	,691**	,279*	,580**	,689**
Sig. (2-tailed)	,032		,051	,000	,050	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Item_3 Pearson Correlation	,653**	,277	1	,372**	,465**	,363**	,705**
Sig. (2-tailed)	,000	,051		,008	,001	,009	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Item_4 Pearson Correlation	,384**	,691**	,372**	1	,284*	,685**	,747**
Sig. (2-tailed)	,006	,000	,008		,046	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Item_5 Pearson Correlation	,430**	,279*	,465**	,284*	1	,342*	,626**
Sig. (2-tailed)	,002	,050	,001	,046		,015	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Item_6 Pearson Correlation	,450**	,580**	,363**	,685**	,342*	1	,808**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,009	,000	,015		,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Total_X2 Pearson Correlation	,699**	,689**	,705**	,747**	,626**	,808**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	6

C. Uji Validitas Dan Relibilitas Y (Semangat Kerja Karyawan)

Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Total_Y
Item_1 Pearson Correlation	1	,355*	,590**	,389**	,506**	,556**	,737**
Item_1 Sig. (2-tailed)		,011	,000	,005	,000	,000	,000
Item_1 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_2 Pearson Correlation	,355*	1	,281*	,493**	,534**	,637**	,712**
Item_2 Sig. (2-tailed)	,011		,048	,000	,000	,000	,000
Item_2 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_3 Pearson Correlation	,590**	,281*	1	,471**	,541**	,461**	,709**
Item_3 Sig. (2-tailed)	,000	,048		,001	,000	,001	,000
Item_3 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_4 Pearson Correlation	,389**	,493**	,471**	1	,537**	,855**	,814**
Item_4 Sig. (2-tailed)	,005	,000	,001		,000	,000	,000
Item_4 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_5 Pearson Correlation	,506**	,534**	,541**	,537**	1	,507**	,782**
Item_5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
Item_5 N	50	50	50	50	50	50	50
Item_6 Pearson Correlation	,556**	,637**	,461**	,855**	,507**	1	,872**
Item_6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,000
Item_6 N	50	50	50	50	50	50	50
Total_Y Pearson Correlation	,737**	,712**	,709**	,814**	,782**	,872**	1
Total_Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
Total_Y N	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	6

D. Uji Validitas Dan Relibilitas Z (Kepuasan Kerja Karyawan)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Total_Z
Item_1	Pearson Correlation	1	,095	,000	,073	-,078	,131	,322*
	Sig. (2-tailed)		,510	1,000	,616	,591	,364	,023
	N	50	50	50	50	50	50	50
Item_2	Pearson Correlation	,095	1	,091	,534**	,334*	,387**	,701*
	Sig. (2-tailed)	,510		,529	,000	,018	,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Item_3	Pearson Correlation	,000	,091	1	,142	,519**	,263	,360*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,529		,326	,000	,065	,010
	N	50	50	50	50	50	50	50
Item_4	Pearson Correlation	,073	,534**	,142	1	,324*	,246	,424*
	Sig. (2-tailed)	,616	,000	,326		,022	,085	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50
Item_5	Pearson Correlation	-,078	,334*	,519**	,324*	1	,328*	,444*
	Sig. (2-tailed)	,591	,018	,000	,022		,020	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Item_6	Pearson Correlation	,131	,387**	,263	,246	,328*	1	,640*
	Sig. (2-tailed)	,364	,006	,065	,085	,020		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_Z	Pearson Correlation	,322*	,701**	,360*	,424**	,444**	,640**	1
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,010	,002	,001	,000	

N	50	50	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----	----	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,600	6

E. Uji Analysis Jalur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,837	1,696		-,493	,624
X1	,539	,110	,517	4,881	,000
X2	,496	,119	,441	4,163	,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,338	1,635		-1,430	,159		
KEPEMIMPINAN	,503	,102	,483	4,917	,000	,285	3,506
MOTIVASI	,402	,114	,358	3,534	,001	,268	3,726
KEPUASANKERJA	,203	,066	,198	3,086	,003	,667	1,500

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,874	,865	1,265

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508,342	3	169,447	105,936	,000 ^b
	Residual	73,578	46	1,600		
	Total	581,920	49			

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

LAMPIRAN : TABEL R

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557

48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN : TABEL t

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

LAMPIRAN : TABEL F

N	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204

49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 804/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2019

Medan, 28/12/2019

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

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Eli Oktafiani
NPM : 1605160170
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Komunikasi karyawan yang tidak efektif sehingga pelanggan merasa kurang puas menurun
2. Pengembangan SDM kurang maksimal sehingga kinerja karyawan tidak optimal
3. Kurang perhatian nya atasan terhadap bawahan nya sehingga kinerja menurun

Rencana Judul : 1. Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kepuasan Pelanggan
2. Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Peln Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Eli Oktafiani)



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 06 Februari 2018 M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : E L I O K T A F I A N I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 1 7 0

Tempat Tgl. Lahir : W O N O S O B O 0 8 0 6 1 9 9 8

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L . K A P I E D M U C H T A R
B A S T I A M P E R A 7 N O 3 5

Tempat Penelitian : P T P E L N I (P E L A Y A B A N
N A S I O N A L I N D O N E S I A)
P E S E R O

Alamat Penelitian : J L . G U N U N G K R A K A T A U
P U L O B R A Y A N N O 1 7 A

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

[Signature]
(.....)

Wassalam
Pemohon

[Signature]
(ELI OKTAFIANI..)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 804/JDL-SKR/MAK/FEB/UMSU/28/12/2019

Nama Mahasiswa : Eli Oktifiani
NPM : 1605160170
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 28/12/2019
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Lilo Bimolo

Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh kepemimpinan dan motivasi
di terhadap semangat kerja Pegawai
melalui kepuasan kerja sebagai variabel
intervening

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan,

Dosen Pembimbing

(Lilo Bimolo)

Keterangan:
*) Ditinjau Program Program Studi
**) Ditinjau Dosen Pembimbing
Sebelum diujikan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan lebih dan sebaiknya tertera ke-2 ini pada form online "Layanan Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 593 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 06 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : ELI OKTAFIANI
N P M : 1605160170
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Dosen Pembimbing : LILA BISMALA, ST., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**06 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Jumadil Akhir 1441 H
06 Februari 2020 M

Dekan ✓

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

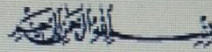
Tembusan :

1. Pertiinggal.



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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : ELI OKTAFIANI
NPM : 1605160170
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, SE., M. Si
Dosen Pembimbing : LILA BISMALA, ST., M. Si
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
24 Maret 2020	1. Tambah satu rumusan dan tujuan masalah 2. Penulisan kutipan tentang interpretasi 3. Sistematika penulisan		
3 April 2020	1. Ganti defenisi menjadi hubungan antar variabel 2. Kalimat jangan terlalu panjang		
11 April 2020	ACC Seminar Proposal		ACC

Medan, Maret 2020

Pembimbing Proposal

LILA BISMALA, ST., M. Si

Diketahui, Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M. Si



MALIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapl. Mochtar Baer No. 3 ☎ (061) 6634567 Ext: 304 Medan 20238

BERTAKAR SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : ELI OKTAFIANI
N.P.M. : 1605160170
Tempat / Tgl.Lahir : Wonosobo, 8 Juni 1998
Alamat Rumah : Bintangan Bejangkar 1 Kec. Sinunukan Kab. Mandailing Natal
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

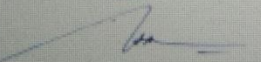
Disetujui / Tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	ACC.....
Bab I	Memperjelas kalimat agar lebih mudah dipahami
Bab II	Tecori ditambah dan diperjelas kutipannya
Bab III	Populasi ditambah.....
Lainnya	Memperbaiki penulisan ke format yang terbaru
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

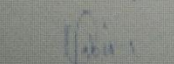
Medan, Kamis, 23 April 2020

TM SEMINAR

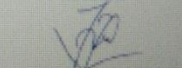
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

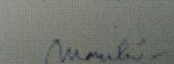
Pembimbing


Lila Bismala, ST., M.Si

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Pembanding


Hazmanah Kahir, Ph.D



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bisa mengubah dunia ini agar lebih baik
nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 593 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 12 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 06 Februari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.PELNI PERSERO
Jln.Gunung Krakatau No.17 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : ELI OKTAFIANI
Npm : 1605160170
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan
H. IANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)
 Kantor Cabang Medan | Jl. Gunung Krata
 Medan 20132
 Telp. Center : (021) 1521
 www.pelni.co.id | Email : belaham@pelni.co.id

Nomor : 11.03/05/SPR/144/2020
 Bagian : Umum
 Perihal : Izin Pelaksanaan Riset

Kepada Yth.
 Dekan UMSU
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 di
 Medan

Sesuai Surat pengantar dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No: 593/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 6 Februari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan di PT.Pelni Medan / Belawan, atas nama :

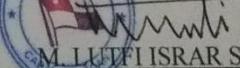
No.	Nama	N P M	Jurusan
1.	ELI OKTAFIANI	1605160170	Manajemen

Pada dasarnya kami tidak keberatan untuk melaksanakan Riset Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT.Pelni Medan, atas nama tersebut diatas.

Sesuai jadwal yang ditentukan terhitung mulai Tanggal 11 Maret 2020 sampai selesai dan kewenangan Cabang PT.Pelni untuk memperhatikan ketentuan dan peraturan yang berlaku di PT.Pelni, adalah sbb :

1. Dalam pelaksanaan pengambilan Data, Mahasiswa mematuhi peraturan yang berlaku di PT. Pelni Cabang Medan/Belawan.
2. Mahasiswa menanggung sendiri biaya-biaya yang timbul antara lain, biaya transport selama pengambilan data dan asuransi, bahwa perusahaan tidak memberikan imbalan dalam bentuk apapun.
3. Setelah selesai melaksanakan pengambilan Data, agar Mahasiswa menyerahkan laporan hasil pengambilan Data sebanyak 1 (satu) Eksemplar.

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

PT Pelni (Persero)
 Kantor Cabang Medan,

M. LUTFI ISRAR SUTAN
 Kepala PT.Pelni Cabang Medan

File





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 2314/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 13 Dzulhijjah 1441 H
Lamp. : - 03 Agustus 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Eli Oktafiani**
N P M : **1605160170**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.



PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)
Kantor Cabang Medan | Jl. Gunung Krakatau
No. 17A, Medan 20239 | T. +62-61-42065258 |
F. +62-61-42065257 | Call Center : (021) 162 |
www.pelni.co.id | Email : pelni@pelni.co.id

Nomor : 03.08/11/SPR/144/2020
Bagian : Umum
Lampiran : -
Tanggal : 03 Agustus 2020
Perihal : Selesai Melaksanakan Riset.

Kepada Yth.
Dekan
Dekan UMSU
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No: 593/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 6 Februari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan di PT.Pelni Cabang Medan, atas nama Sbb :

Nama : ELI OKTAFIANI
NPM : 1605160170
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening.

Dengan ini kami menerangkan bahwasanya Mahasiswi tersebut benar telah melaksanakan Riset mulai terhitung tanggal 6 Februari 2020 di Perusahaan PT.PELNI Cabang Medan.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya dan kami ucapkan terima kasih.

Arsip.

PT Pelni (Persero)
Kantor Cabang Medan,



M. LILIS ISRAR SUTAN
Kepala PT. Pelni Cabang Medan.

Always PELNI

Integrity | Continuous Improvement | Customer Focus | Competitive