

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. NUSIRA MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

NAMA : MUHAMMAD ARDIANSYAH
NPM : 1605160592
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Maret 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ARDIANSYAH
N P M : 1605160592
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NURSIRA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. JUFRIZEN, S.E, M.Si

Penguji II

WILLY YUSNANDAR, S.E, M.Si

Pembimbing

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

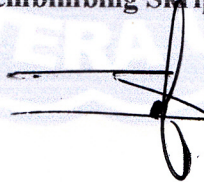
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD ARDIANSYAH
N.P.M : 1605160592
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. NUSIRA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2021

Pembimbing Skripsi



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, RESTY NAWATI WAU, NPM 1603100111, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah karya ilmiah saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat atau karya jiplakan dari orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang saya terima

Medan, 24 Mei 2021

Yang Menyatakan



RESTY NAWATI WAU

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan

Muhammad Ardiansyah

Manajemen

Mhdardiansyah06@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusira Medan dengan jumlah 252 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 72 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan kuisioner/angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deksriptif dan analisis data dengan *partial least square* (PLS). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software Smart PLS 3*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan, Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan, Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan, Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan, Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan, Kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables at PT. Nusira Medan

Muhammad Ardiansyah

Management

Mhdardiansyah06@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership and compensation on employee performance through job satisfaction at PT. Nusira Medan. The method used in this research is to use a quantitative approach and survey methods. The population in this study were employees of PT. Nusira Medan with 252 people. The number of samples used in this study amounted to 72 people using the Slovin formula.

The data collection techniques used in this study were interview and questionnaire/questionnaire techniques. The data analysis technique in this study used descriptive statistical analysis and data analysis with partial least square (PLS). Processing data in this study using the Smart PLS 3 software program. The results of this study indicate that leadership has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Nusira Medan, Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT. Nusira Medan, leadership has a positive and significant influence on employee performance at PT. Nusira Medan, Compensation has a positive and significant influence on Employee Performance at PT. Nusira Medan, Job Satisfaction has a positive and insignificant influence on Employee Performance at PT. Nusira Medan, Leadership has a positive and insignificant influence on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Nusira Medan, Compensation has a positive and insignificant influence on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Nusira Medan.

Keywords: Leadership, Compensation, Employee Performance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para sahabatnya dan keluarganya serta orang-orang yang mengikuti jejak langkah mereka sampai hari akhirat.

Skripsi ini merupakan tugas akhir penulis sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan program studi S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan”** penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Ajuar S.Pd dan Ibunda Salwiyati SP.d yang selain menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi penulis, juga telah banyak memberi dorongan moril, materil, kasih sayang serta perhatian yang tiada terhingga.

Penulis dalam menyelesaikan proposal ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk sumbangan pikiran, tenaga dan waktu yang tidak terukur. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku wakil dekan III Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Syaiful Bahri. M.AP. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
8. Semua Dosen yang telah memberikan ilmunya pada penulis selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada seluruh Pegawai PT. Nusira Medan.
11. Kepada seluruh teman-teman Manajemen K Pagi yang selalu membantu dalam menjalani rutinitas selama kuliah
12. Kepada partner saya Setia Apriani yang telah memberikan do'a beserta dukungan kepada penulis.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari Skripsi ini masih banyak kekurangan baik materi maupun dari segi tata bahasanya. Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga bermanfaat bagi semuanya. *Aamiin Ya Rabbal'Alamin.*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2021
Penulis

MUHAMMAD ARDIANSYAH
1605160592

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Uraian Pustaka	13
2.1.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.2 Kepemimpinan	17
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	19
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	19
2.1.3 Kompensasi	20
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	21
2.1.3.3 Indikator Kompensasi	22
2.1.4 Kepuasan Kerja	23
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	26
2.2 Kerangka Konseptual.....	28
2.3 Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Definisi Operasional	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Deksripsi Hasil Penelitian	47
4.1.2 Identifikasi Responden	48
4.1.3 Deksripsi Hasil Penelitian	50
4.1.4 Deksripsi Analisis Statistik Deksriptif	59
4.1.5 Analisis <i>Parsial Least Square</i> Ber-Variabel Moderating	62
4.2 Pembahasan.....	75

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	84
5.3 Keterbatasan Penelitian	85

DAFTAR PUSTAKA 87

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening 33
- Gambar 3.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening 46
- Gambar 4.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening 75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional	35
Tabel 3.2	Indikator Kinerja Karyawan	37
Tabel 3.3	Indikator Kepemimpinan	37
Tabel 3.4	Indikator Kompensasi	38
Tabel 3.5	Indikator Kepuasan Kerja	39
Tabel 3.6	Waktu Penelitian	39
Tabel 3.7	Skala <i>Likert</i>	41
Tabel 4.1	Identitas Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Identitas Reponden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3	Identitas Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4.4	Identitas Reponden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.5	Skor Angket Variabel Variabel Kepemimpinan (X_1).....	50
Tabel 4.6	Skor Angket Variabel Variabel Kompensasi (X_2).....	53
Tabel 4.7	Skor Angket Variabel Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.8	Skor Angket Variabel Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	56
Tabel 4.9	Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	59
Tabel 4.10	<i>Convergent Validity</i>	62
Tabel 4.11	<i>Heretroit-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	64
Tabel 4.12	<i>Cross Loading</i>	65
Tabel 4.13	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	67
Tabel 4.14	<i>Composite Reliability</i>	68
Tabel 4.15	<i>Cronbach Alpha</i>	68
Tabel 4.16	<i>R-Square</i>	69
Tabel 4.17	<i>f-Square</i>	70
Tabel 4.18	<i>Direct effect</i>	72
Tabel 4.19	<i>Indirect effect</i>	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan ditiru oleh manusia lainnya karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda (Liawandy, Indarti, & Marzolina, 2014). Mengatakan perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dan mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, ini berarti bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Menurut (Douglas B, 2000) di kutip dari Jurnal (Fahmiswari & Dharmadiaksa, 2013).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan, kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius (Lindawati & Salamah, 2012).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan (D. H. M. S. P. Hasibuan, 2011).

Persaingan usaha antara pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan-perusahaan pun terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sebagai contoh: Dengan semakin berkembangnya mesin dan peralatan industri lainnya, perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tertinggal dan kurang mampu berkembang dalam persaingan.

Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan baik perusahaan jasa maupun non jasa adalah aspek sumber daya manusia. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya pemimpin yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

PT. Nusira Medan sebagai perusahaan tidak lepas dari lingkaran persaingan bisnis. Keunggulan di bidang sumber daya manusia atau dalam pelayanan merupakan salah satu faktor untuk memenangkan kompetisi di dunia bisnis saat ini. Semakin cepatnya kemajuan ilmu pengetahuan harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang sempurna. Hal ini tentunya perlu dicermati terutama dalam menghadapi era persaingan global dimana pesaing usaha bukan hanya datang dari industri sejenis, akan tetapi juga dari industri lainnya yang memiliki kemampuan yang sama. Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku (Muis et al., 2018). Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Stephen P Robbins & Timothy, 2013)

Permasalahan kinerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan belum

memuaskan. Misalnya, karyawan yang berada di kantor diberi tugas membuat surat oleh atasannya dan diberi waktu hanya 1 hari akan tetapi karyawan menyelesaikan surat tersebut 4 hari kemudian, atau Atasan memberi target kepada karyawan hari ini 9 ton sawit akan tetapi karyawan hanya mampu mencapai setengah dari target yang ditentukan oleh atasan hari ini sehingga kinerja karyawannya menurun.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan (Utomo & Nugroho, 2014). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Utomo & Nugroho, 2014).

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, serta dari sisi kepribadian masing-masing karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu karyawan dengan kinerja perusahaan (Nur, Hidayati, & Maria, 2016). Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, perusahaan harus mampu bekerja sama dengan para karyawan dan bertanggung jawab,

misalnya membuat surat seorang karyawan harus menanggung jawab kan surat tersebut apalagi yang menggunakan kop surat dan stempel perusahaan karyawan tersebut harus menanggung jawab atas surat itu dengan meletakkan kode di ujung sebelah kiri surat.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, serta dari sisi kepribadian masing-masing karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Perusahaan ini sangat membutuhkan suatu penilaian kinerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik pula. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dilihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Nusira Medan penilaian tentang kinerja karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam

menjalankan tugasnya masing-masing. Menurut (Wahjosumidjo, 1999) bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat sifat antara lain dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbauan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi (Bahrum & Sinaga, 2015).

Konsep kepemimpinan telah banyak ditawarkan para penulis di bidang organisasi dan manajemen. Kepemimpinan tentu saja mengkaitkan aspek individual seorang pemimpin dengan konteks situasi di mana pemimpin tersebut menerapkan kepemimpinan (Hajar, Lubis, & Lubis, 2018). Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangsih mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan tugas dan beban yang dirasakan,

maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan pegawai, maka akan menciptakan kinerja yang tidak optimal. Misalnya karyawan hanya di beri gaji pokok tidak mendapatkan asuransi kecelakaan padahal pekerjaan yang dijalani karyawan tersebut sangatlah beresiko jadi tidak setimpal dengan pekerjaan yang sangat beresiko tinggi, Atau seharusnya jam kerja karyawan tersebut 08.00-17.00 akan tetapi karena banyaknya pekerjaan yang belum selesai yang mengharuskan karyawan tersebut pulang lebih lama yaitu jam 19.00 akan tetapi karyawan tersebut tidak di beri uang lembur padahal ia bekerja melewatkan jam waktu kerjanya yang sudah di sepakati di kontrak kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja organisasi yang maksimal yaitu kepuasan kerja (Siagian & Khair, 2018). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong mengapa seseorang mau bekerja (Siagian & Khair, 2018). Jika seorang karyawan telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka ia akan merasa senang untuk bekerja. Kepuasan kerja yang di peroleh karyawan saat bekerja belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini terlihat dari kondisi kepemimpinan yang terjadi dalam organisasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan.

Terjadinya berbagai permasalahan kinerja seperti telah dikemukakan sebelumnya dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Terdapat 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu: 1) Faktor Individu berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, 2) Faktor Psikologis berupa

persepsi, peran, sikap kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, 3) Faktor Organisasi : motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 2008). Selain faktor-faktor di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang lainnya adalah Faktor Kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) (Mangkunegara, 2011).

Partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dan penentuan kebijakan masih sangat minim. Hal ini terlihat dengan masih jarang nya karyawan yang diikut sertakan dalam rapat, sehingga keluhan yang dirasakan serta saran dari karyawan tidak tersalurkan dengan baik. Sistem kompensasi yang diberlakukan juga hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh manajemen. Hal ini memberikan dampak karyawan kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekedar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan.

Kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Muis et al., 2018). Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pemimpin dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudayakan atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Untuk itu perusahaan harus dapat

menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Muis et al., 2018).

Kepemimpinan dan sistem kompensasi yang diberlakukan oleh PT. Nusira Medan bagian SDM diduga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal. Banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan dan kompensasi yang ada kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tidak absensi yang tinggi, banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun. Rendahnya kinerja karyawan mengakibatkan perusahaan tidak mampu mengembangkan usaha dan bersaing dengan maksimal.

Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja penting dilakukan. Penelitian ini akan memberikan informasi tentang Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kemudian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat keadaan tersebut di atas, maka penulis dapat mengangkat sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sinergisitas kinerja antara pimpinan dan karyawan belum sepenuhnya tercapai.
2. Kompensasi yang belum adanya sistem hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
3. Kinerja karyawan yang belum optimal hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
4. Karyawan merasa kurang puas terhadap beban kerja yang tidak diimbangi dengan kompensasi atau bonus.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat mencapai sasarannya, maka batasan dari rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Kepemimpinan dan Kompensasi sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (terikat) melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* dengan pengamatan yang dilakukan pada PT. Nusira Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan?

3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan?
4. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan?
5. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan?
6. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan?
7. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen, khususnya mengenai Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (Paparang & Rumokoy, 2015). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi (Arianty, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. P. Mangkunegara, 2013). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan (A. P.

Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, Menurut pendapat (J. Priansa, 2016). Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, Menurut pendapat (Arianty, 2014). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (M. S. . Hasibuan, 2011).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapai untuk mewujudkan tujuan dan misi perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Menurut (Edy, 2011), yaitu :

- 1) Faktor Individu
- 2) Faktor Psikologi
- 3) Faktor Organisasi

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, Menurut (Supatmi, Nimran, & Utami) yaitu:

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
- 3) Dukungan organisasi

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya

secara benar, sesuai yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.
- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelolakan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya jika perilaku pemimpinnya tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja bawahannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kemampuan suatu perusahaan salah satunya dapat diukur dengan peningkatan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien akan dapat diukur dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja yang selama ini mereka laksanakan. Maka dari itu perlu secara terus menerus dilakukan penilaian dan penganalisaan agar peningkatan dari kinerja pegawai dapat tercapai dengan optimal.

Indikator-indikator kinerja di gunakan untuk menyusun instrument evaluasi kinerja dan di gunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Untuk ini penyusun sistem evaluasi kinerja melakukan analisis pekerjaan dan mengidentifikasi adanya indikator untuk mengukur kinerja pegawai.

Untuk menilai kinerja ada beberapa indikator yang harus di perhatikan. (Mondy, Noe, Premeaux) dalam (Priansa, 2018, hal. 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat di lakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kualitas Pekerjaan, berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang di hasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah di tetapkan.

- 2) Kuantitas Pekerjaan, berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang di hasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah di tentukan sebelumnya oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu, pegawai dapat menyelesaikan pada waktu yang telah di tetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Kemandirian, berkenaan dengan pertimbangan kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.
- 5) Inisiatif, berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- 6) Adaptibilitas, berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- 7) Kerjasama, berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dengan orang lain.

Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja, yaitu terdiri dari: ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan
- 2) Kuantitas kerja, yaitu terdiri dari: output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja
- 3) Keandalan kerja, yaitu terdiri dari: pelaksanaan dalam mengikuti instuksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
- 4) Sikap, terdiri dari terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja (Harahap & Khair, 2019). Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan usaha memengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan tidak terlepas dari siapa

yang memimpin. Pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas dalam hal bekerja sama dengan orang agar dapat mencapai sasaran perusahaan (Pramono, 2012).

Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (K. Kartono, 2011).

Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge, 2015).

Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono, 2017).

kepimpinan 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).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Noor, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
2. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
3. Batas standar pendidikan dan pelatihan.
4. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
5. Perubahan dalam organisasi kerja.
6. Pengaruh dari serikat dagang.
7. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
8. Peraturan pemerintah.

Ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi (Setiawan & Muhith, 2013), yaitu:

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

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut (Kartono, 2017):

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Indikator kepemimpinan terdiri dari (D. K. Kartono, 2010):

1. Pembimbing, seorang pemimpin harus mampu membimbing bawahannya agar mau bekerja serta membawa bawahannya kepada sasaran atau tujuan yang sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.
2. Komunikatif, pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan semua pihak, baik melalui hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang 35 tepat dengan semua pihak, secara horizontal maupun secara vertikal, ke atas dan ke bawah.
3. Demokratis, kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan tanggung jawab yang baik. Pemimpin yang demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kompensasi menurut (Ivancevich, 1995) dalam (Kadarisman, 2012) kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima.

individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dandikelolanooleh bagian personalian, menurut (William B Werther dan Keith Davis) dalam buku (Khair, 2017).

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu, Menurut (Gary Dessler) dalam buku (Khair, 2017).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi (D. H. M. S. P. Hasibuan, 2013)

Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung atau tidak langsung baik berupa kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Secara garis besar faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi kepada 3 (tiga), yaitu faktor internal organisasi, faktor pribadi sumber daya manusia, dan faktor eksternal dari organisasi, (Khair, 2017) :

1. Faktor internal organisasi, besarnya kompensasi yang akan diterima oleh individu yang ada di suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor yang ada dari dalam organisasi. Adapun faktor – faktor internal organisasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: Kemampuan organisasi dan serikat pekerja.
2. Faktor pribadi sumber daya manusia, merupakan karakteristik pribadi yang mempengaruhi banyak hal. Dalam hal ini faktor pribadi yang mempengaruhi besaran kompensasi adalah karakteristik atau keadaan dari SDM yang bisa mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, seperti latar belakang pendidikannya yang dimiliki SDM, posisi pekerjaan, skill atay keterampilan yang di miliki. Diantara faktor pribadi yang mempengaruhi besaran kompensasi yaitu:

Produktivitas kerja, posisi dan jabatan dan pendidikan dan pengalaman jenis dan sifat pekerjaan.

3. Faktor eksternal organisasi, juga memberikan pengaruh dalam menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima. Hal ini disebabkan karena faktor luar organisasi tidak bisa dipastikan besar dampaknya, tidak bisa diprediksi atau diramal besar pengaruhnya serta tidak bisa diketahui apa saja faktor yang mempengaruhi sehingga akan berdampak terhadap penetapan kompensasi. Berikut beberapa faktor eksternal perusahaan yang mempengaruhi besaran kompensasi: Penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijakan pemerintah dan kondisi perekonomian nasional.

Faktor – faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, (D. H.

M. S. P. Hasibuan, 2013) antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh dan organisasi karyawan.
4. Pemerintah dengan UU dan Kepres.
5. Produktivitas kerja karyawan.
6. Biaya hidup atau Cost of Living.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja.
9. Kondisi perekonomian nasional.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator

Menurut (Mathis dan Jackson) dalam (Hendro, 2018), sebagai berikut:

1. Gaji Pokok, kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
2. Gaji Variabel, kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.
3. Benefit, program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Indikator kompensasi (Badriyah, 2015) dibagi menjadi:

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut: Keadilan dalam pemberian gaji, kelayakan dalam pemberian gaji dan ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut: Keadilan dalam pemberian insentif, kelayakan dalam pemberian insentif dan ketepatan waktu dalam pemberian insentif.
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut: Keadilan dalam pemberian bonus, kelayakan dalam pemberian bonus dan ketepatan waktu dalam pemberian bonus.
4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut: Pemberian tunjangan kesehatan, pemberian tunjangan hari raya dan pemberian tunjangan kecelakaan.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja. Indikator dalam fasilitas, yaitu sebagai berikut: kelengkapan fasilitas kerja dan kelayakan fasilitas kerja

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus di miliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat di pengaruhi dan di ubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin perusahaan untuk lebih memperhatikannya (Hendra, 2015).

Menurut (Muhammad, 2017) “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan itu. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”.

Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya (Rosmaini & Tanjung, 2019)

According to Mangkunegara, Dalam (A. Nasution & Lesmana, 2019) there are two factors that influence the occurrence of job satisfaction, namely the factors that exist in employees and work factors. The employee / employee factors are intelligence, special skills, age, gender, physical condition, education, work experience, years of service, personality, emotions, ways of thinking, perceptions, and work attitudes. 2) Job factors, namely the type of work, organizational structure, rank, position, quality of supervision, financial security, job promotion opportunities, social interaction, and work relations.

Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, dan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang

secara nyata di terima oleh pegawai, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan social (*social franme of reference*) (Yusuf, 2015, hal. 279).

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi dari para pegawai akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, Maka itu pegawai harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai.

Menurut As'ad dalam (Priansa, 2018, hal. 301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor Psikologi, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi, minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor Fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kindisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 57) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Karyawan, meliputi, 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, meliputi, jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan). Kedudukan, mutu pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai pada dasarnya secara praktis dapat di bedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) sebagai berikut:

- 1) Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.
- 2) Faktor ekstrinsik adalah faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno) dalam (M. I. Nasution, 2017) adalah :

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keadaan yang amat sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja
- 3) Gaji lebih banyak yang menyebabkan ketidakpuasan
- 4) Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil
- 5) Pengawasan sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- 6) Faktor interinsik dari pekerjaan, yaitu: kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas-fasilitas.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Spector) dalam (Priansa, 2018, hal. 292) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan

tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengembangkan Indikator kepuasan kerja dari lima aspek:

- 1) Gaji, aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang di terimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang di terima sesuai dengan tingkat yang di anggap sepadan. Upah dan gaji mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus di terimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.
- 2) Promosi, aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
- 3) Supervisi, aspek ini mungukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employe centered*) daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).
- 4) Penghargaan, aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang di berikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
- 5) Rekan Kerja, aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

Indikator kepuasan kerja bersumber dari (Danang, 2013, hal. 626)

Sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang, dengan indikator: menggunakan Kemampuan, menawarkan beragam tugas dan memberikan kebebasan dalam bekerja
- 2) Ganjaran yang pantas, dengan indikator: gaji yang di terima sudah memadai, penerimaan gaji tidak membingungkan dan gaji sesuai dengan posisi pekerjaan
- 3) Kondisi kerja yang mendukung, dengan indikator: jaminan keamanan pegawai dan kondisi kerja perusahaan yang nyaman

4) Rekan kerja yang mendukung, dengan indikator: hubungan rekan kerja

2.2 Kerangka Konseptual

Menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen, Menurut pendapat (Sugiyono, 2014).

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi (Afandi & Bahri, 2020). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan karyawan. kepemimpinan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik (Arianty, 2015).

Apabila kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (L. Sari, Sampurno, & Wahyono, 2009; Suryadharma, Riana, & Sintaasih, 2016; Baihaqi, 2010; Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019; Siagian & Khair, 2018; Astuti & Iverizkinawati,

2018; Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Hidayah & Aisyah, 2016). Diharapkan pemberian kompensasi mampu memberikan dorongan/motivasi kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wardani, 2017).

Apabila kompensasi yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana, 2016; Suryadharma et al., 2016; Vonny, 2016; Kusumaningtyas, 2012; Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019; M. I. Nasution, Prayogi, Jufrizen, Pulungan, & Juliandi, 2019; Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017; Jufrizen, 2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Muizu, 2014). Seorang pemimpin harus menjadi integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral sehingga dalam pencapaian kinerja karyawan

yaitu dalam hal kuantitas, kualitas, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap dan kehadiran akan meningkat (Barkhowa, Lukiastuti, & Sutanto, 2017).

Apabila kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015; Muizu, 2014; Arianty, 2015; Afandi & Bahri, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya (Harpis & Bahri, 2020). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang memiliki motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja (Jufrizen, 2018).

Apabila kompensasi yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Leonardo & Andreani, 2015; Indrawati, 2013; Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019; Pratama, Hakam, & Nurtjahjono, 2015; Retnoningsih et al., 2016; Suryadharma et al., 2016; Harpis & Bahri,

2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Jufrizen, 2015). Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan luar negeri, hubungan kerja dan lain-lain (Wijaya, 2018).

Apabila kepuasan kerja yang diberikan suatu perusahaan terpenuhi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Indrawati, 2013; Wijaya, 2018; Baihaqi, 2010; Kusumawati, 2008; Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020; Arda, 2017; Jufrizen, 2016; Jufrizen, 2017; Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, M., & Nasution, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Gede & Piartini, 2018). Kepemimpinan akan memberikan

dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan yang baik akan membuat bawahan segan dan akan siap menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawannya (Estiningsih, 2018)

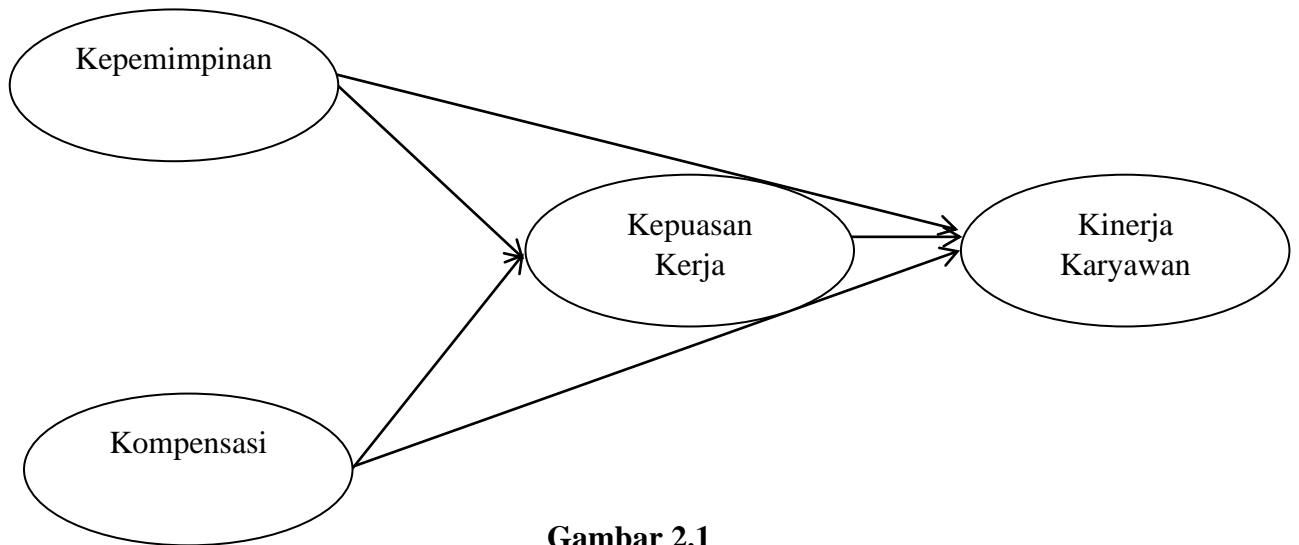
Apabila kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Djuraidi & Laily, 2020; Himawan, Taba, & Reni, 2019; Pratiwi, Faidal, & Kuswinarno, 2013; Ruvendi, 2005) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Suryadharma et al., 2016). Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan termotivasi. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi (Dwianto et al., 2019).

Apabila kompensasi yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hidayah & Aisyah, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



Gambar 2.1

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, Hal 44). Berdasarkan latar belakang, batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.
- 2) Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.

- 3) Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan.
- 4) Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan.
- 5) Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan.
- 6) Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.
- 7) Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (M. I. Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah menjawab (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

3.2 Defenisi Operasional

Operasioanl adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian.

**Tabel 3.1
Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, Menurut pendapat	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan Kerja 4. Sikap (A. A. P. Mangkunegara, 2017)	

		(Arianty, 2014)		
2	Kepemimpinan	Kepemimpinan tidak terlepas dari siapa yang memimpin. Pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas dalam hal bekerja sama dengan orang agar dapat mencapai sasaran perusahaan (Pramono, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. <p>(K. Kartono, 2011)</p>	
3	Kompensasi	Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu, Menurut Gary Dessler dalam buku (Khair, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Perencanaan dan perorganisasian kerja 3. Berorientasi pada hasil <p>(Hendro, 2018)</p>	
4	Kepuasan kerja	Menurut (Muhammad, 2017) “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan itu. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Penghargaan 5. Rekan kerja <p>(Priansa, 2018)</p>	

		sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut".		
--	--	--	--	--

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, Menurut pendapat (Arianty, 2014). Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Kinerja Karyawan

NO	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan kerja
4	Sikap

Sumber : (A. A. P. Mangkunegara, 2017)

2) Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan tidak terlepas dari siapa yang memimpin. Pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas dalam hal bekerja sama dengan orang agar dapat mencapai sasaran perusahaan (Pramono, 2012). Indikator yang menentukan kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Kepemimpinan

NO	Indikator
1	Kemampuan Mengambil Keputusan
2	Kemampuan Memotivasi

3	Kemampuan Komunikasi
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5	Tanggung Jawab
6	Kemampuan Mengendalikan Emosional

Sumber : (K. Kartono, 2011)

3) Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu, Menurut (Gary Dessler) dalam buku (Khair, 2017). Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator Kompensasi

NO	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Perencanaan dan perorganisasian kerja
3	Berorientasi pada hasil

Sumber : (Hendro, 2018)

4) Kepuasan Kerja (Z)

Menurut (Muhammad, 2017) “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan itu. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”. Indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Menurut pendapat (Sugiyono, 2018). Target populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Nusira Medan yang berjumlah 252 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini Ukuran sampel sebanyak 72 orang dengan menggunakan rumus Slovin, ialah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0.10

$$n = \frac{252}{1 + (252 \times 10\%^2)}$$

$$n = \frac{252}{1 + 252 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{252}{1 + 252 (0,1)}$$

$$n = \frac{252}{1 + 252}$$

$$n = \frac{252}{3,52}$$

$$n = 72$$

Dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 72 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di PT. Nusira Medan, maka di dapatkan hasil sebesar 72 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

3.5.1 Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya-jawab secara langsung dengan pihak perusahaan tentang masalah yang sedang di teliti, yaitu antara lain mengenai Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan.

3.5.2 Angket/Kuesioner

Angket/kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan lembaran pertanyaan yang berisi tentang masalah yang di teliti kepada para reponden. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.7
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5

Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, Hal 70)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Nusira Medan.

Selanjutnya untuk menguji apakah angket/kuesioner yang di ukur cukup layak digunakan sehingga dapat menghasilkan data yang akurat, maka diperlukan pengujian melalui validitas dan reliabilitas.

3.5.3.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan benar (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, Hal 76).

Selanjutnya untuk melakukan pengujian validitas secara statistik, teknik yang digunakan adalah korelasi yang didasarkan pada rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, Hal 77)

Keterangan :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- $(\sum x)$ = jumlah skor dalam distribusi x yang berkala ordinal
- $(\sum y)$ = jumlah skor dalam distribusi y yang berkala ordinal
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat masing-masing skor x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat masing-masing skor y

n = banyaknya responden

Untuk menguji validitas menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, Hal 79) memiliki kriteria instrumen pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid.
- 2) Jika nilai r hitung < r tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator tidak valid.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, Hal 80).

Selanjutnya untuk melakukan pengujian reliabilitas secara statistik, didasarkan pada rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, Hal 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians total

Untuk menguji reliabilitas menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, Hal 83) memiliki kriteria instrumen pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dilihat dari frekuensi data dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambar mengenai suatu variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum (Imam Ghazali, 2011).

3.6.2 Analisis Data dengan Partial Least Square (PLS)

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode penyelesaian structural equation modelling (SEM) yang dalam hal ini (sesuai tujuan penelitian) lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. Pemilihan metode PLS juga didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten yang dibentuk dengan indikator formative, dan bukan reflektif. Dalam PLS Path Modeling terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. Tahapan dalam menghitung algoritma untuk model SEM-PLS di atas adalah:

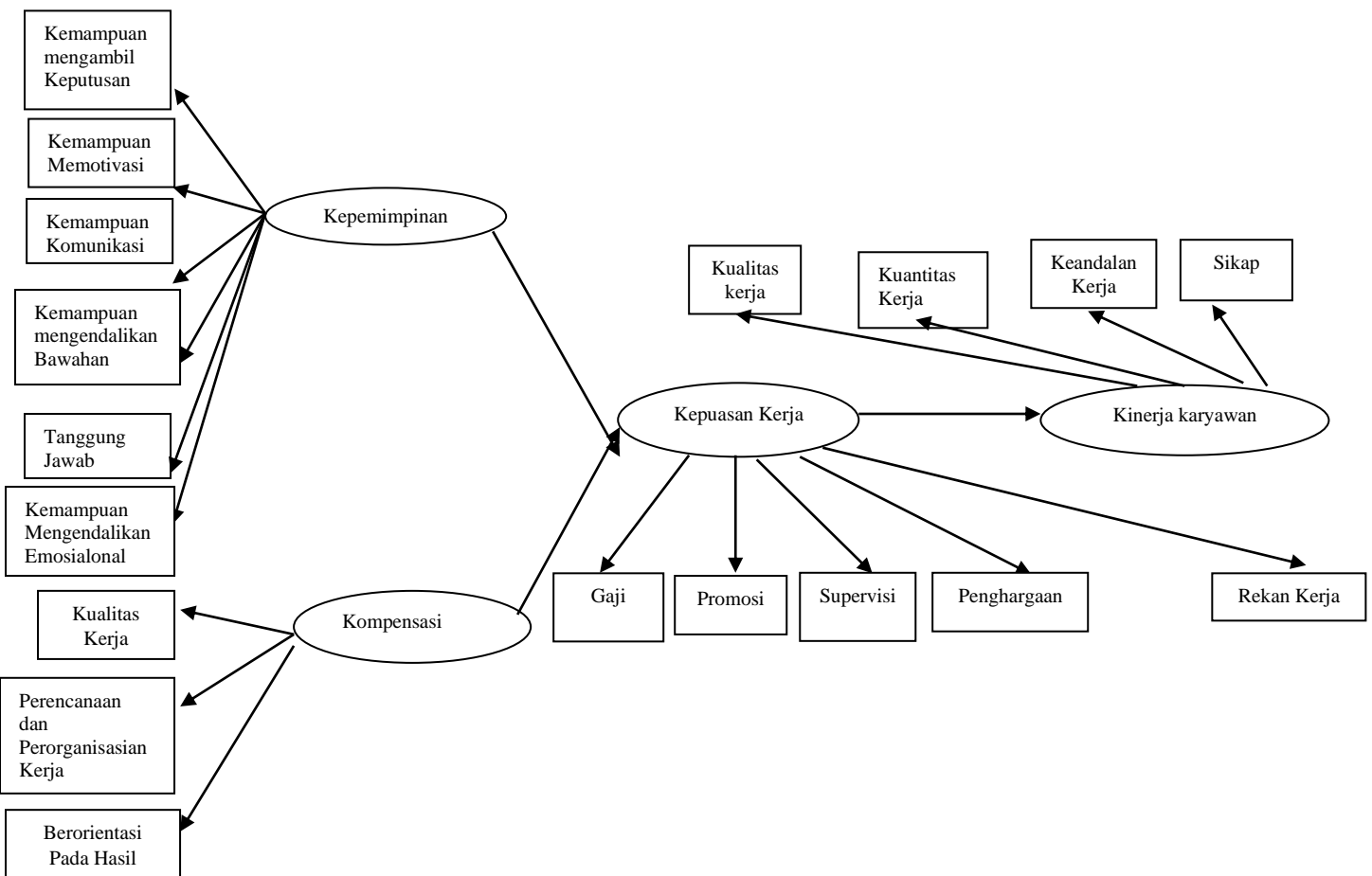
1. Tahap pertama menilai outer model atau measurement model. Oleh karena ketiga variabel laten dalam penelitian ini memiliki konstruk formative, pengujian terhadap outer model dilakukan dengan evaluasi

kelayakan pengukuran variabel laten formative menggunakan dua kriteria yaitu: bobot (weight) dalam hal ini nilai APC dan ARS harus signifikan p kurang dari 0,05 dan nilai VIF kurang dari 3,3 (Sholihin, Mahfud, Ph.D Ratmono Dwi, 2013). Setelah itu model dikatakan fit dan siap untuk melakukan tahap berikutnya yaitu menilai inner model.

2. Tahap kedua menilai inner model atau structural model. Dalam menilai model dengan PLS yaitu melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan yang terjadi pada nilai R-square dapat digunakan dalam menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Di samping melihat nilai R-Square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Full collinearity VIF dan Q-Square predictive relevance. Full collinearity VIF merupakan hasil pengujian kolinearitas penuh yang meliputi multikolinearitas vertikal, lateral dan common method bias, sedangkan Q-Square predictive relevance digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Full collinearity VIF harus di bawah 3.3 (Sholihin, Mahfud, Ph.D Ratmono Dwi, 2013) untuk setiap variabel laten agar tidak ada masalah multikolinearitas vertikal, lateral dan common method bias. Nilai Q-Square predictive relevance lebih dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-Square predictive relevance kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali & Latan, 2012).

3. Tahap terakhir adalah prosedur pengujian hipotesis pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi Peran (X2) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Persamaan struktural dalam analisis PLS-SEM adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2Z + b_3X_1*Z + e$.



Gambar 3.1

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervensi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (M. I. Nasution et al., 2020). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah menjawab (Juliandi et al., 2015).

Penelitian ini menyajikan pengolahan data dengan menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 36 butir pernyataan dimana variabel Kepemimpinan (X_1) didalamnya terdapat 12 butir pernyataan, variabel Kompensasi (X_2) didalamnya terdapat 6 butir pernyataan, variabel Kinerja Karyawan (Y) yang didalamnya terdapat 8 butir pernyataan dan variabel Kepuasan Kerja (Z) yang didalamnya terdapat 10 butir pernyataan. Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 72 orang Karyawan pada PT. Nusira Medan sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala *Likert*.

4.1.2 Identifikasi Responden

Responden penelitian ini meliputi Karyawan pada PT. Nusira Medan yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin dan usia.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	51	70,8	70,8	70,8
Perempuan	21	29,2	29,2	100
Total	72	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat 51 orang (70,8%) laki-laki dan 21 orang perempuan (29,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Nusira Medan berjenis kelamin laki-laki karena perusahaan memerlukan pegawai laki-laki untuk bekerja dilapangan.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	44	61,1	61,1	63,1
31-40	17	23,6	23,6	86,7
> 40	11	15,3	15,3	100
Total	72	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 44 orang (61,1%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang (23,6%) dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 11 orang 15,3% yang berarti pada usia

yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relative lebih memuaskan.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	31	43,0	43,0	43,0
	Diploma 1	2	2,7	2,7	45,7
	Diploma 2	2	2,7	2,7	48,4
	Diploma 3	10	13,8	13,8	62,2
	Strata 1	24	33,3	33,3	95,5
	Strata 2	3	4,5	4,5	100
	Total	72	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terdapat 31 orang pegawai lulusan SMA/SMK sederajat (43,0%), terdapat 2 orang lulusan D1 (2,7%), 2 orang lulusan D2 (2,7%), 10 orang lulusan D3 (13,8%), 24 orang lulusan S1 (33,3%), dan terdapat 3 orang lulusan S2 (4,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusira Medan lebih banyak lulusan SMA/SMK.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	28	38,8	38,8	38,8
	6-10 Tahun	22	30,5	30,5	69,3
	11-15 Tahun	11	15,2	15,2	84,5
	16-20 Tahun	5	6,9	6,9	91,4
	> 20 Tahun	6	8,6	8,6	100
	Total	72	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terdapat 28 orang pegawai lama bekerjanya 1-5 tahun (38,8%), terdapat 22 orang lama bekerjanya 6-10 tahun (30,5)%, terdapat 11 lama bekerjanya 11-15 tahun (15,2%), 5 orang yang lama bekerjanya 16-20 tahun (6,9%) dan terdapat 6 orang yang lama bekerjanya > 20 tahun (8,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusira Medan lebih banyak 1-5 tahun lama bekerjanya.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X_1)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	27,7	39	54,3	13	18,0	0	0	0	0	72	100
2	20	27,7	37	51,3	15	21,0	0	0	0	0	72	100
3	34	47,3	36	50,0	2	2,7	0	0	0	0	72	100
4	25	34,7	28	38,8	19	26,5	0	0	0	0	72	100
5	32	44,4	32	44,4	8	11,2	0	0	0	0	72	100
6	34	47,3	38	52,7	0	0	0	0	0	0	72	100
7	39	54,3	28	38,8	5	6,9	0	0	0	0	72	100
8	34	47,3	20	27,7	18	25,0	0	0	0	0	72	100
9	32	44,4	39	54,3	1	1,3	0	0	0	0	72	100
10	30	41,6	39	54,3	3	4,1	0	0	0	0	72	100
11	24	33,4	42	58,3	6	8,3	0	0	0	0	72	100
12	33	45,8	37	51,3	2	2,9	0	0	0	0	72	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Kepemimpinan (X_1) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa atasan selalu meminta saran kepada karyawan dalam pengambilan keputusan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (54,3%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan memberikan kesempatan untuk ikut serta dalam memberikan saran, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (51,3%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (50%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (38,8%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan mampu memunculkan ide baru untuk kemajuan perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 32 orang (44,4%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan mampu mendorong bawahannya untuk menyampaikan ide yang baik untuk pekerjaan,

menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (52,7%).

7. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan selalu memberitahu apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (54,3%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan memberikan dorongan dan semangat kepada bawahan agar bekerja secara maksimal, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (47,3%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (54,3%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan merupakan guru fasilitator antara bawahan dengan perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (54,3%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa atasan bersikap ramah kepada para karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (58,3%).
12. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa atasan selalu menunjukkan rasa kepedulian terhadap karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (51,3%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Kepemimpinan (X₁) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (58,3%) pada pernyataan ke sebelas tentang karyawan merasa atasan bersikap ramah kepada para karyawan.

4.1.3.2 Variabel Kompensasi

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Kompensasi (X₂)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	44,4	38	52,7	2	2,9	0	0	0	0	72	100
2	29	40,2	31	43,0	12	16,8	0	0	0	0	72	100
3	24	33,4	41	56,9	7	9,7	0	0	0	0	72	100
4	31	43,0	35	48,7	6	8,3	0	0	0	0	72	100
5	39	54,3	33	45,8	0	0	0	0	0	0	72	100
6	36	50,0	35	48,7	1	1,3	0	0	0	0	72	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Kompensasi (X₂) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa lebih bertanggung jawab dalam bekerja dengan insentif yang diberikan perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (52,7%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa dengan adanya insentif dapat menjaga kualitas dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (43%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan menerima peluang yang sama sebagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dengan program

insentif, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (56,9%).

4. Jawaban responden mengenai pernyataan setelah mempertimbangkan semua gaji tahunan karyawan termasuk adil dibandingkan dengan apa yang diterima oleh rekan kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (48,7%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan besarnya gaji yang karyawan terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (54,3%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (50%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Kompensasi (X₂) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (56,9%) pada pernyataan ke tiga tentang karyawan menerima peluang yang sama sebagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dengan program insentif.

4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	51,3	33	45,8	2	2,9	0	0	0	0	72	100
2	31	43,0	29	40,2	12	16,8	0	0	0	0	72	100
3	41	56,9	27	37,5	4	5,6	0	0	0	0	72	100

4	34	47,0	19	26,5	19	26,5	0	0	0	0	72	100
5	32	44,4	36	50,0	4	5,6	0	0	0	0	72	100
6	27	37,5	28	38,8	17	23,7	0	0	0	0	72	100
7	25	34,7	41	56,9	6	8,4	0	0	0	0	72	100
8	31	43,0	32	44,4	9	12,6	0	0	0	0	72	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan menerima instruksi kerja dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (51,3%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (43%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (56,9%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan sebagian besar waktu karyawan dikantor untuk bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (47%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan datang dan pulang tepat waktu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (50%).

6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memberikan pelayanan dengan teliti dan tepat waktu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (38,8%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan memotivasi karyawan melalui promosi jabatan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (56,9%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan atasan memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (44,4%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Kinerja Karyawan (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 41 orang (56,9%) pada pernyataan ke tiga dan ke tujuh tentang karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja dan atasan memotivasi karyawan melalui promosi jabatan.

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	37,4	41	56,9	4	5,7	0	0	0	0	72	100
2	25	34,7	46	64,0	1	1,3	0	0	0	0	72	100
3	33	45,8	31	43,0	8	11,2	0	0	0	0	72	100
4	31	43,0	29	40,2	12	16,8	0	0	0	0	72	100
5	23	31,9	36	50,0	13	18,1	0	0	0	0	72	100
6	31	43,0	37	51,3	4	5,7	0	0	0	0	72	100
7	40	55,5	28	38,8	4	5,7	0	0	0	0	72	100
8	27	37,4	36	50,0	9	12,6	0	0	0	0	72	100

9	33	45,8	27	37,4	12	16,8	0	0	0	0	72	100
10	30	41,6	38	52,7	4	5,7	0	0	0	0	72	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Kepuasan Kerja (Z) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa puas dengan kompensasi yang terima saat ini, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (56,9%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (64%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan semua karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (45,8%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (43%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (50%).

6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan tepat waktu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (51,3%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa kinerja karyawan berikan mendapatkan penghargaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (55,5%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan penghargaan yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (50%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (30%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mempunyai kesempatan dalam memberikan saran, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (52,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Kepuasan Kerja (Z) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (64%) pada pernyataan ke dua tentang kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari.

4.1.4 Deskripsi Analisis Statistik Dekriptif

4.1.4.1 Analisis Statistik Dekriptif

Analisis Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dilihat dari frekuensi data dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai suatu variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum (Imam Ghozali, 2011). Hasil data analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Uji Analisis Statistik Dekriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X1.1	72	3,000	5,000	4,097	0.670
X1.2	72	3,000	5,000	4,069	0.694
X1.3	72	3,000	5,000	4,444	0.550
X1.4	72	3,000	5,000	4,083	0.777
X1.5	72	3,000	5,000	4,333	0.667
X1.6	72	4,000	5,000	4,472	0.499
X1.7	72	3,000	5,000	4,472	0.623
X1.8	72	3,000	5,000	4,222	0.820
X1.9	72	3,000	5,000	4,431	0.522
X1.10	72	3,000	5,000	4,375	0.564
X1.11	72	3,000	5,000	4,250	0.595
X1.12	72	3,000	5,000	4,431	0.548
X2.1	72	3,000	5,000	4,417	0.546
X2.2	72	3,000	5,000	4,236	0.717
X2.3	72	3,000	5,000	4,236	0.612
X2.4	72	3,000	5,000	4,237	0.627
X2.5	72	4,000	5,000	4,542	0.498
X2.6	72	3,000	5,000	4,486	0.527
Y.1	72	3,000	5,000	4,486	0.553
Y.2	72	3,000	5,000	4,264	0.726
Y.3	72	3,000	5,000	4,514	0.601
Y.4	72	3,000	5,000	4,208	0.832
Y.5	72	3,000	5,000	4,389	0.591
Y.6	72	3,000	5,000	4,139	0.769

Y.7	72	3,000	5,000	4,264	0.601
Y.8	72	3,000	5,000	4,306	0.680
Z.1	72	3,000	5,000	4,319	0.573
Z.2	72	3,000	5,000	4,333	0.500
Z.3	72	3,000	5,000	4,347	0.670
Z.4	72	3,000	5,000	4,264	0.726
Z.5	72	3,000	5,000	4,139	0.693
Z.6	72	3,000	5,000	4,375	0.588
Z.7	72	3,000	5,000	4,500	0.601
Z.8	72	3,000	5,000	4,250	0.661
Z.9	72	3,000	5,000	4,292	0.735
Z.10	72	3,000	5,000	4,361	0.585

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Kepemimpinan (X_1) adalah X1.6 dan X1.7 dengan pernyataan atasan mampu mendorong bawahannya untuk menyampaikan ide yang baik untuk pekerjaan dan atasan selalu memberitahukan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, dengan nilai *mean* 4,472. Hal tersebut berarti bahwa karyawan kurang setuju dengan atasan mampu mendorong bawahannya untuk menyampaikan ide yang baik untuk pekerjaan dan atasan selalu memberitahukan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Kepemimpinan (X_1) adalah X1.2 dengan pernyataan atasan memberikan kesempatan untuk ikut serta memberikan saran, dengan nilai *mean* 4,069. Hal tersebut berarti bahwa karyawan setuju dengan atasan memberikan kesempatan untuk ikut serta memberikan saran.

Nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Kompensasi (X_2) adalah X2.5 dengan pernyataan besarnya gaji yang karyawan terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan, dengan nilai *mean* 4,542. Hal tersebut berarti bahwa karyawan kurang setuju dengan besarnya

gaji yang karyawan terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Kompensasi (X₂) adalah X2.2 dan X2.3 dengan pernyataan karyawan merasa dengan adanya insentif dapat menjaga kualitas dalam bekerja dan karyawan menerima peluang yang sama sebagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dengan program insentif, dengan nilai *mean* 4,236. Hal tersebut berarti bahwa karyawan setuju dengan karyawan merasa dengan adanya insentif dapat menjaga kualitas dalam bekerja dan karyawan menerima peluang yang sama sebagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dengan program insentif.

Nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Y.3 dengan pernyataan karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja, dengan nilai *mean* 4,514. Hal tersebut berarti bahwa karyawan kurang setuju dengan karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Y.6 dengan pernyataan karyawan memberikan pelayanan dengan teliti dan tepat waktu, dengan nilai *mean* 4,139. Hal tersebut berarti bahwa karyawan setuju dengan karyawan memberikan pelayanan dengan teliti dan tepat waktu.

Nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah Z.7 dengan pernyataan karyawan merasa hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis, dengan nilai *mean* 4,500. Hal tersebut berarti bahwa karyawan kurang setuju dengan karyawan merasa hubungan antar

karyawan terjalin dengan harmonis. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah Z.5 dengan pernyataan pekerjaan yang diterima sesuai dengan jabatan, dengan nilai *mean* 4,139. Hal tersebut berarti bahwa karyawan setuju dengan pekerjaan yang diterima sesuai dengan jabatan.

4.1.5 Analisis *Parsial Least Square* Ber-Variabel Moderating

4.1.5.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis*

(*Outer Model*)

4.1.5.1.1 *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* atau *loading factor* > 0,7. Hasil *convergent validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Convergent Validity

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.739
	X1.2	0.733
	X1.3	0.732
	X1.4	0.683
	X1.5	0.760
	X1.6	0.725
	X1.7	0.760
	X1.8	0.702
	X1.9	0.723
	X1.10	0.709
	X1.11	0.714
	X1.12	0.737
Kompensasi (X2)	X2.1	0.743
	X2.2	0.730
	X2.3	0.749
	X2.4	0.693

	X2.5	0.724
	X2.6	0.756
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.746
	Y.2	0.727
	Y.3	0.755
	Y.4	0.713
	Y.5	0.730
	Y.6	0.725
	Y.7	0.748
	Y.8	0.713
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.736
	Z.2	0.714
	Z.3	0.739
	Z.4	0.685
	Z.5	0.731
	Z.6	0.732
	Z.7	0.762
	Z.8	0.740
	Z.9	0.704
	Z.10	0.690

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* $> 0,7$. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* $< 0,7$. Nilai *outer loading* atau *loading factor* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Imam Ghazali, 2011). Hal tersebut berarti semua indikator layak atau *valid* untuk digunakan dalam penelitian.

4.1.5.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu

konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018, Hal 76). Hasil nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
***Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)**

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio</i> (HTMT)			
	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0.772			
Y	0.881	1,064		
Z	0.888	0.843	0.897	

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11, maka nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel Kompensasi (X₂) terhadap variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar $0.772 < 0.90$, Hal tersebut berarti konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.
2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar $0.881 < 0.90$, Hal tersebut berarti konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.
3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar $0.888 < 0.90$, Hal tersebut berarti konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.
4. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan (Y)

terhadap variabel Kompensasi (X_2) sebesar $1.064 > 0.90$, Hal tersebut berarti konstruk memiliki validitas diskriminan yang buruk.

5. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kompensasi (X_2) sebesar $0.843 < 0.90$, Hal tersebut berarti konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.
6. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.897 < 0.90$, Hal tersebut berarti konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

Selain mengamati nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT), *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Imam Ghozali, 2011). Hasil nilai *cross loading* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Cross Loading

Indikator	Kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0.739	0.602	0.647	0.596
X1.2	0.733	0.517	0.593	0.572
X1.3	0.732	0.421	0.467	0.558
X1.4	0.683	0.420	0.475	0.509
X1.5	0.760	0.704	0.743	0.728
X1.6	0.725	0.477	0.528	0.640
X1.7	0.760	0.656	0.705	0.648
X1.8	0.702	0.501	0.622	0.645
X1.9	0.723	0.376	0.503	0.553
X1.10	0.709	0.357	0.484	0.543
X1.11	0.714	0.573	0.589	0.591

X1.12	0.737	0.426	0.535	0.565
X2.1	0.311	0.743	0.655	0.393
X2.2	0.463	0.730	0.687	0.566
X2.3	0.681	0.749	0.709	0.761
X2.4	0.432	0.693	0.648	0.349
X2.5	0.508	0.724	0.650	0.539
X2.6	0.635	0.756	0.652	0.652
Y.1	0.709	0.606	0.746	0.631
Y.2	0.696	0.622	0.727	0.674
Y.3	0.687	0.653	0.755	0.593
Y.4	0.643	0.548	0.713	0.672
Y.5	0.407	0.791	0.730	0.484
Y.6	0.466	0.667	0.725	0.572
Y.7	0.595	0.710	0.748	0.691
Y.8	0.503	0.728	0.713	0.421
Z.1	0.544	0.454	0.515	0.736
Z.2	0.610	0.615	0.641	0.739
Z.3	0.435	0.439	0.488	0.685
Z.4	0.509	0.484	0.547	0.731
Z.5	0.745	0.671	0.719	0.732
Z.6	0.662	0.609	0.633	0.762
Z.7	0.633	0.575	0.632	0.740
Z.8	0.584	0.424	0.450	0.704
Z.9	0.643	0.549	0.567	0.690
Z.10	0.532	0.613	0.565	0.714

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.12, maka nilai *cross loading* masing- masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Namun berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini tidak semuanya memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.1.5.1.3 *Construct Reliability and Validity*

Construct reliability and validity (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *construct reliability and validity* yang baik dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Jika nilai AVE > 0.5 maka suatu konstruk memiliki validitas yang baik (Juliandi, 2018, Hal 74). Hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan (X1)	0.528
Kompensasi (X2)	0.537
Kinerja Karyawan (Y)	0.536
Kepuasan Kerja (Z)	0.524

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.13, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0.528, variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0.537, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.536, variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.524. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai (AVE) > 0.5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

Selain mengamati nilai *Average Variance Extracted* (AVE), *construct reliability and validity* juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai *Composite Reliability*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *construct reliability and validity* apabila nilai *Composite*

Reliability > 0.6 (Juliandi, 2018, Hal 74). Hasil nilai *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan (X1)	0.931
Kompensasi (X2)	0.874
Kinerja Karyawan (Y)	0.902
Kepuasan Kerja (Z)	0.917

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.14, nilai *Composite Reliability* diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0.931, variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0.874, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.902, variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.917. Nilai *Composite Reliability* tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai *Composite Reliability* > 0.6, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

Selain mengamati nilai *Composite Reliability*, *construct reliability and validity* juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *construct reliability and validity* apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.7 (Juliandi, 2018, Hal 74). Hasil nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepemimpinan (X1)	0.919
Kompensasi (X2)	0.828
Kinerja Karyawan (Y)	0.877
Kepuasan Kerja (Z)	0.899

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.15, nilai *Cronbach Alpha* diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.919, variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0.828, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.877, variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.899. Nilai *Cronbach Alpha* tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0.7 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

4.1.6.1 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.1.6.1.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen) (Juliandi, 2018, Hal 79). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

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

Hasil nilai *R-Square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16
R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.883	0.878
Kepuasan Kerja (Z)	0.748	0.741

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.16, nilai *R-Square* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.878, artinya kemampuan variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 87,8% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).
2. *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.741, artinya kemampuan variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dalam menjelaskan Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 74,1% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

4.1.6.1.2 *f-Square*

f^2 *effect size* (F-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018, Hal 82). Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

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

Hasil nilai *f-Square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
f-Square

	<i>F square</i>			
	X1	X2	Y	Z
X1			0.188	0.656
X2			1.480	0.255
Y				

Z			0.014	
---	--	--	-------	--

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.17, nilai *f-Square* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Nilai *f-Square* variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.188 dengan demikian efek tergolong sedang/moderate dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Nilai *f-Square* variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0.656 dengan demikian efek tergolong besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Nilai *f-Square* variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1.480 dengan demikian efek tergolong besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Nilai *f-Square* variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0.255 dengan demikian efek tergolong sedang/moderate dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Nilai *f-Square* variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.014 dengan demikian efek tergolong kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.1.7.1 *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018, Hal 85).

Kriterianya yaitu :

1. Koefisien jalur (*path coefficient*) :

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

2. Nilai probabilitas/Signifikan (P-Value) :

- Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan

Hasil nilai *direct effect* (pengaruh langsung) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18
Direct Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.270	0.275	0.069	3.888	0.000
Kepemimpinan (X ₁) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0.574	0.581	0.089	6.416	0.000
Kompensasi (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.658	0.658	0.071	9.232	0.000
Kompensasi (X ₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0.358	0.355	0.086	4.154	0.000
Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.082	0.078	0.078	1.058	0.290

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.18, nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Koefisien jalur sebesar 0.270 dan P-Values $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan signifikan.
2. Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z): Koefisien jalur sebesar 0.574 dan P-Values $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah positif dan signifikan.
3. Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Koefisien jalur sebesar 0.658 dan P-Values $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan signifikan.
4. Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z): Koefisien jalur sebesar 0.358 dan P-Values $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah positif dan signifikan.
5. Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Koefisien jalur sebesar 0.082 dan P-Values $0.290 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan tidak signifikan.

4.1.8.1 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen)

yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018, Hal 88). Kriterianya yaitu :

- Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya tidak langsung.
- Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya langsung.

Hasil nilai *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.19
Indirect Effect

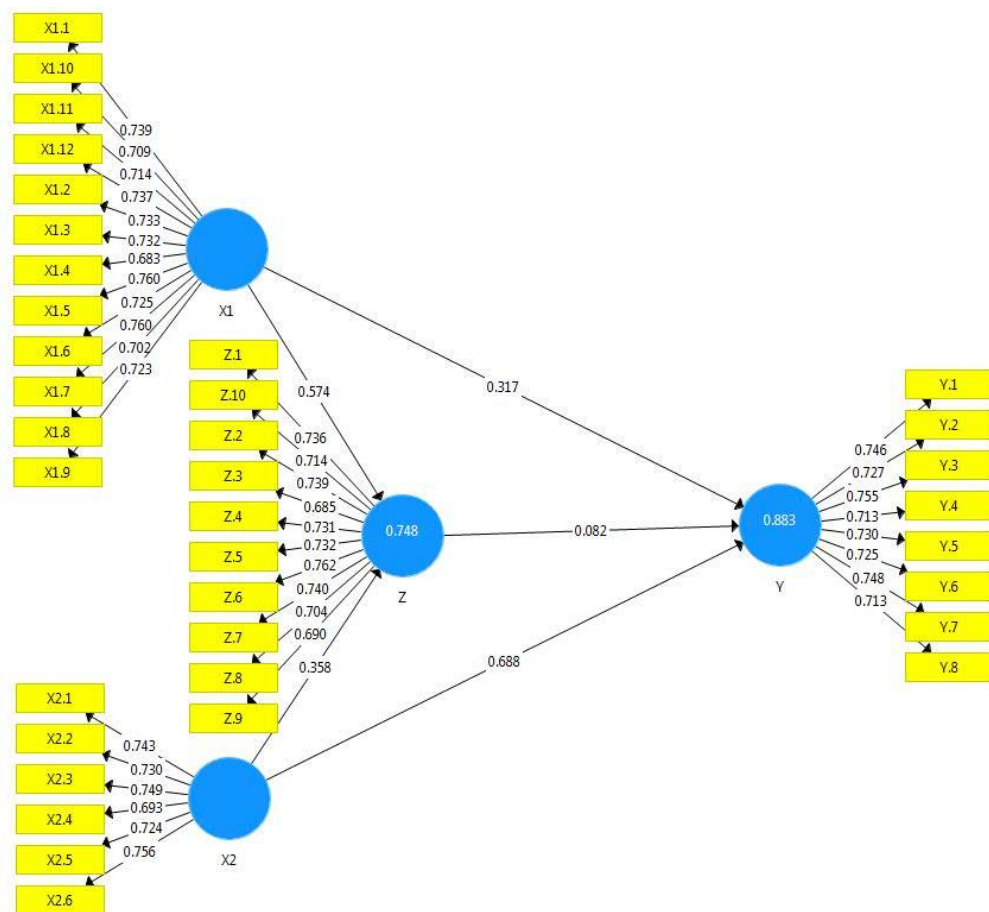
	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	0.047	0.045	0.046	1.034	0.302
Kompensasi (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	0.029	0.029	0.030	0.996	0.320

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.19, nilai *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.047 dan P-Values $0.302 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah positif dan tidak signifikan. Artinya, Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh tidak langsung Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.029 dan P-Values 0.320 > 0.05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah positif dan tidak signifikan. Artinya, Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4.1

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan

sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *direct effect* sebesar 0.574, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi (Afandi & Bahri, 2020). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan karyawan. kepemimpinan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik (Arianty, 2015).

Apabila kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Maka

dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (L. Sari, Sampurno, & Wahyono, 2009; Suryadharma, Riana, & Sintaasih, 2016; Baihaqi, 2010; Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019; Siagian & Khair, 2018; Astuti & Iverizkinawati, 2018; Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan

Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *direct effect* sebesar 0.358, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila kompensasi yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Hidayah & Aisyah, 2016). Diharapkan pemberian kompensasi mampu memberikan dorongan/motivasi kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wardani, 2017).

Apabila kompensasi yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana, 2016;

Suryadharma et al., 2016; Vonny, 2016; Kusumaningtyas, 2012; Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019; M. I. Nasution, Prayogi, Jufrizen, Pulungan, & Juliandi, 2019; Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017; Jufrizen, 2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusira Medan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusira Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *direct effect* sebesar 0.270, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusira Medan. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Muizu, 2014). Seorang pemimpin harus menjadi integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral sehingga dalam pencapaian kinerja karyawan yaitu dalam hal kuantitas, kualitas, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap dan kehadiran akan meningkat (Barkhowa, Lukiastuti, & Sutanto, 2017).

Apabila kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka

dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015; Muizu, 2014; Arianty, 2015; Afandi & Bahri, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusira Medan

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusira Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *direct effect* sebesar 0.658, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusira Medan. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila kompensasi yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya (Harpis & Bahri, 2020). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang memiliki motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja (Jufrizen, 2018).

Apabila kompensasi yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat

disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Leonardo & Andreani, 2015; Indrawati, 2013; Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019; Pratama, Hakam, & Nurtjahjono, 2015; Retnoningsih et al., 2016; Suryadharma et al., 2016; Harpis & Bahri, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusira Medan

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusira Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *direct effect* sebesar 0.082, dengan nilai signifikan sebesar $0,290 > 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusira Medan. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila kepuasan kerja yang diberikan suatu perusahaan terpenuhi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Jufrizen, 2015). Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan luar negeri, hubungan kerja dan lain-lain (Wijaya, 2018).

Apabila kepuasan kerja yang diberikan suatu perusahaan terpenuhi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Indrawati, 2013; Wijaya, 2018; Baihaqi, 2010; Kusumawati, 2008; Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020; Arda, 2017; Jufrizen, 2016; Jufrizen, 2017; Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, M., & Nasution, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.047, dengan nilai signifikan sebesar $0,302 > 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Gede & Piartini, 2018). Kepemimpinan akan memberikan dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan yang baik akan membuat bawahan segan dan akan siap menjalankan tugas yang

diberikan kepadanya, sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawannya (Estiningsih, 2018)

Apabila kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Djuraidi & Laily, 2020; Himawan, Taba, & Reni, 2019; Pratiwi, Faidal, & Kuswinarno, 2013; Ruvendi, 2005) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.029, dengan nilai signifikan sebesar $0,320 > 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Nusira Medan. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila kompensasi yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Suryadharma et al., 2016).

Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan termotivasi. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi (Dwianto et al., 2019).

Apabila kompensasi yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hidayah & Aisyah, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Nusira Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan.
4. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan.
6. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.
7. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Nusira Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Nusira Medan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya seorang atasan dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik.
2. Sebaiknya pemberian kompensasi mampu memberikan dorongan/motivasi kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Sebaiknya Seorang pemimpin harus menjadi integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral sehingga dalam pencapaian kinerja karyawan.
4. Sebaiknya cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan.
5. Seharusnya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam mendorong kinerja karyawan.
6. Seharusnya atasan yang baik akan membuat bawahan segan dan akan siap menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawannya.
7. Sebaiknya perusahaan menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan termotivasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Nusira Medan.
3. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisisioner yang didasarkan pada persepsi jawaban dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisisioner secara tertulis tanpa dilengkapi wawancara dan interview.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 2088–3145.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal ILMAN: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41. <https://doi.org/10.35126/ilman.v6i1.3>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2).
- Baihaqi, M. F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)* (Skripsi). Universitas Diponegoro Semarang.
- Barkhowa, M. K., Lukiaastuti, F., & Sutanto, H. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Dan Galvanis Di PT. Kurnia Adijaya Mandiri). *Jurnal Magisma*, 5(1), 24–37.
- Danang, S. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

- Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(30), 1–13.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Estiningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Mbia*, 17(2), 47–58.
- Fahmiswari, A. . I. W., & Dharmadiaksa, I. B. (2013). Pengaruh Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(3).
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4, 1107–1134.
- Ghozali, I, & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke dua). Jakarta: Erlangga.
- Hajar, S., Lubis, A. R., & Lubis, P. H. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketujuh b). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Pada PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–19.

- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1).
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita*, 4, 1–12.
- Himawan, I., Taba, M. I., & Reni, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Telkom Indonesia Divisi Regional VII. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy (HJBS)*, 1(3), 37–50.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- 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*, 2621–1572, 405–424.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi (Pertama)*. Medan: Umsu Press.

- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta.
- Kartono, D. K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi* (Pertama; A. Ikhsan, ed.). Medan.
- Kusumaningtyas, M. (2012). *Pengaruh Idependensi Komite Audit Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Manajemen Laba*. 9(1).
- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(148).
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *Jurnal Agora*, 3(2), 2–5.
- Liawandy, F., Indarti, S., & Marzolina, M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *Jom Fekon*, 1(2), 1–15.
- Lindawati, H., & Salamah, I. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Pemanfaatan Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*, 14(1), 56–67.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Muizu, W. O. Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, 6(1), 1–13.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.

- Nasution, A., & Lesmana, M. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of Internasional Conference Proceedings*, 2(3), 321–328.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(3).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1–10.
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. Bandung: ALFABETA.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Paparang, J. P., & Rumokoy, F. S. (2015). The Role of Internal Service Quality and Benefit Plans on Organizational Performance at Regional Drinking Water Company (PDAM) Sangihe. *Jurnal EMBA*, 3(3), 109–117.
- Pramono, A. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang*.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–8.
- Pratiwi, A., Faidal, F., & Kuswinarno, M. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Priansa, J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 53–59.
- Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P, & Timothy, A. J. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.).

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(1).
- Sari, L., Sampurno, & Wahyono, D. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 33–38.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sholihin, Mahfud, Ph.D Ratmono Dwi, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan Wrap PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (n.d.). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- 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). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 06, 430–442.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Artha Lestari Denpasar). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 335–358.
- Utomo, H. S., & Nugroho, M. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *EKOBIS*, 15(1), 31–50.
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 407–418.
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah - Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, W., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wahyuni, R., Irfani, H., Syahrina, I. A., & Mariana, R. (2019). Pengaruh Gaya Hidup dan Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Konsumtif Berbelanja Online Pada Ibu Rumah Tangga Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota

Padang. *Jurnal Benefita*, 4(3), 548–559.

Wardani, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Valid*, 14(2), 112–130.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal Agora*, 6(2).

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Alfabeta.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. NUSIRA MEDAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian
Lampiran : Kuesioner Penelitian
Kepada : Yth. Bapak/Ibu Pegawai PT. Nusira Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Maka dari itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

Hormat Saya,

Muhammad Ardiansyah
1605160592

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 20-30 tahun
 31-40 tahun > 40 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D1 D2
 D3 D4 S1
 S2 S3

Lama Bekerja : 1-5 tahun 6-10 tahun
 11-15 tahun 16-20 tahun
 > 20 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu. Adapun pendapat yang Bapak/Ibu berikan mempunyai skor atau nilai sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan menerima instruksi kerja dengan baik					
2	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
3	Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja					
4	Sebagian besar waktu karyawan dikantor untuk bekerja					
5	Karyawan datang dan pulang tepat waktu					
6	Karyawan memberikan pelayanan dengan teliti dan tepat waktu					
7	Atasan memotivasi karyawan melalui promosi jabatan					
8	Atasan memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik					

Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasa atasan selalu meminta saran kepada karyawan dalam pengambilan keputusan					
2	Atasan memberikan kesempatan untuk ikut serta dalam memberikan saran					
3	Atasan mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya					
4	Atasan memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan perusahaan					
5	Atasan mampu memunculkan ide baru untuk kemajuan perusahaan					
6	Atasan mampu mendorong bawahannya untuk menyampaikan ide yang baik					

	untuk pekerjaan					
7	Atasan selalu memberitahu apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya					
8	Atasan memberikan dorongan dan semangat kepada bawahan agar bekerja secara maksimal					
9	Atasan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan					
10	Atasan merupakan guru fasilitator antara bawahan dengan perusahaan					
11	Karyawan merasa atasan bersikap ramah kepada para karyawan					
12	Karyawan merasa atasan selalu menunjukkan rasa kepedulian terhadap karyawan					

Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasa lebih bertanggung jawab dalam bekerja dengan insentif yang diberikan perusahaan					
2	Karyawan merasa dengan adanya insentif dapat menjaga kualitas dalam bekerja					
3	Karyawan menerima peluang yang sama sebagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dengan program insentif					
4	Setelah mempertimbangkan semua gaji tahunan karyawan termasuk adil dibandingkan dengan apa yang diterima oleh rekan kerja					
5	Besarnya gaji yang karyawan terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan					
6	Pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang terima saat ini					
2	Kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari					
3	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir					
4	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan					
6	Karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan tepat waktu					
7	Karyawan merasa kinerja karyawan berikan mendapatkan penghargaan					
8	Penghargaan yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
9	Karyawan merasa hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis					
10	Karyawan mempunyai kesempatan dalam memberikan saran					

Tabulasi Data Kepemimpinan (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	41
6	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	41
7	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	41
8	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	43
9	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
12	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	46
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	56
14	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
15	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
21	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	56
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
23	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	54
24	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	50
25	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
26	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	56
28	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	55
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	57
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	51

41	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
42	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
44	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	53
45	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	48
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
47	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
48	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
49	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	55
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
51	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	49
52	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	49
53	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
54	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
55	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	52
56	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	56
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
58	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
59	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
60	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
61	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
62	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	45
63	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	50
64	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	53
65	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	55
66	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44
67	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	53
68	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
69	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	57
70	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	53
71	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	5	48
72	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	53

Tabulasi Data Kompensasi (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	4	3	3	3	4	3	20
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	3	3	4	4	21
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	3	4	4	4	22
6	5	4	3	4	4	4	24
7	5	4	3	4	4	4	24

8	4	3	3	4	5	4	23
9	4	3	3	4	4	4	22
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	5	5	4	28
13	4	5	4	5	5	4	27
14	4	4	5	4	4	5	26
15	4	3	4	4	4	4	23
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	4	4	5	5	28
20	4	4	5	4	5	4	26
21	5	4	4	5	5	5	28
22	5	5	4	4	5	4	27
23	4	4	4	5	5	5	27
24	4	5	5	4	4	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	5	5	4	5	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	4	4	4	5	5	27
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	3	4	5	4	4	24
35	4	4	4	4	5	4	25
36	4	3	4	4	4	4	23
37	4	5	4	4	4	4	25
38	5	3	5	5	5	5	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	4	5	5	4	28
41	4	5	4	5	5	4	27
42	4	4	5	4	4	5	26
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	3	4	5	5	5	26
45	4	5	5	4	4	5	27
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	4	4	5	5	5	28
50	4	5	4	5	5	5	28

51	5	4	5	5	5	5	29
52	5	5	4	5	5	4	28
53	4	5	4	5	5	4	27
54	4	4	5	4	4	5	26
55	4	3	4	4	4	4	23
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	3	5	5	25
59	5	5	4	4	5	5	28
60	4	4	5	4	5	4	26
61	5	4	4	5	5	5	28
62	5	5	4	4	5	4	27
63	4	4	4	5	5	5	27
64	5	5	5	3	5	5	28
65	5	5	4	4	5	5	28
66	3	4	4	3	4	4	22
67	5	5	4	5	4	4	27
68	4	4	4	4	4	5	25
69	5	5	5	5	4	5	29
70	4	4	4	4	4	4	24
71	3	3	4	4	4	4	22
72	4	4	4	3	4	5	24

Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	4	3	3	3	4	3	3	3	26
6	4	3	4	3	5	3	3	3	28
7	4	4	5	4	5	4	5	4	35
8	4	4	4	4	4	3	4	4	31
9	4	3	4	3	4	3	3	3	27
10	5	5	5	5	5	3	5	5	38
11	4	3	4	3	4	3	3	4	28
12	5	4	5	3	5	5	4	5	36
13	5	4	5	5	4	5	4	5	37
14	5	5	4	5	4	4	5	4	36
15	4	3	4	3	4	3	4	4	29
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	3	4	3	4	3	4	4	29

18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	4	4	38
20	5	5	5	5	4	4	5	4	37
21	4	4	5	4	5	4	4	5	35
22	4	4	4	5	5	5	4	4	35
23	4	5	5	3	4	4	4	5	34
24	4	3	4	3	4	3	5	4	30
25	4	3	5	5	4	4	4	4	33
26	5	4	4	5	5	4	5	5	37
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	4	4	4	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	3	4	5	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	3	4	4	31
37	4	4	4	4	4	5	4	4	33
38	5	5	5	5	5	3	5	5	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	4	5	3	5	5	4	5	36
41	5	4	5	5	4	5	4	5	37
42	5	5	4	5	4	4	5	4	36
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	5	5	3	4	3	4	5	33
45	4	5	4	3	4	5	5	4	34
46	4	4	5	5	5	5	5	5	38
47	4	5	5	5	4	4	4	4	35
48	5	4	4	5	5	4	5	5	37
49	4	4	5	5	5	4	4	5	36
50	5	5	5	5	4	5	4	5	38
51	4	4	5	5	5	4	5	5	37
52	5	4	5	3	5	5	4	5	36
53	5	4	5	5	4	5	4	5	37
54	5	5	4	5	4	4	5	4	36
55	4	4	4	4	4	3	4	4	31
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	5	4	4	4	4	3	34
59	5	5	5	5	5	5	4	4	38
60	5	5	5	5	4	4	5	4	37

28	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	44
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	39
41	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
42	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
46	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	42
47	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
48	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	44
49	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
50	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
51	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	47
52	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
53	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
54	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	43
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
59	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
60	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
61	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
62	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
63	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
64	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
65	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	41
68	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
69	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
70	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	41

71	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5	40
72	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	45

Uji Analisis Statistik Dekskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X1.1	72	3,000	5,000	4,097	0.670
X1.2	72	3,000	5,000	4,069	0.694
X1.3	72	3,000	5,000	4,444	0.550
X1.4	72	3,000	5,000	4,083	0.777
X1.5	72	3,000	5,000	4,333	0.667
X1.6	72	4,000	5,000	4,472	0.499
X1.7	72	3,000	5,000	4,472	0.623
X1.8	72	3,000	5,000	4,222	0.820
X1.9	72	3,000	5,000	4,431	0.522
X1.10	72	3,000	5,000	4,375	0.564
X1.11	72	3,000	5,000	4,250	0.595
X1.12	72	3,000	5,000	4,431	0.548
X2.1	72	3,000	5,000	4,417	0.546
X2.2	72	3,000	5,000	4,236	0.717
X2.3	72	3,000	5,000	4,236	0.612
X2.4	72	3,000	5,000	4,237	0.627
X2.5	72	4,000	5,000	4,542	0.498
X2.6	72	3,000	5,000	4,486	0.527
Y.1	72	3,000	5,000	4,486	0.553
Y.2	72	3,000	5,000	4,264	0.726
Y.3	72	3,000	5,000	4,514	0.601
Y.4	72	3,000	5,000	4,208	0.832
Y.5	72	3,000	5,000	4,389	0.591
Y.6	72	3,000	5,000	4,139	0.769
Y.7	72	3,000	5,000	4,264	0.601
Y.8	72	3,000	5,000	4,306	0.680
Z.1	72	3,000	5,000	4,319	0.573
Z.2	72	3,000	5,000	4,333	0.500
Z.3	72	3,000	5,000	4,347	0.670
Z.4	72	3,000	5,000	4,264	0.726
Z.5	72	3,000	5,000	4,139	0.693
Z.6	72	3,000	5,000	4,375	0.588
Z.7	72	3,000	5,000	4,500	0.601
Z.8	72	3,000	5,000	4,250	0.661
Z.9	72	3,000	5,000	4,292	0.735
Z.10	72	3,000	5,000	4,361	0.585

Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.739
	X1.2	0.733
	X1.3	0.732
	X1.4	0.683
	X1.5	0.760
	X1.6	0.725
	X1.7	0.760
	X1.8	0.702
	X1.9	0.723
	X1.10	0.709
	X1.11	0.714
	X1.12	0.737
Kompensasi (X2)	X2.1	0.743
	X2.2	0.730
	X2.3	0.749
	X2.4	0.693
	X2.5	0.724
	X2.6	0.756
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.746
	Y.2	0.727
	Y.3	0.755
	Y.4	0.713
	Y.5	0.730
	Y.6	0.725
	Y.7	0.748
	Y.8	0.713
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.736
	Z.2	0.714
	Z.3	0.739
	Z.4	0.685
	Z.5	0.731
	Z.6	0.732
	Z.7	0.762
	Z.8	0.740
	Z.9	0.704
	Z.10	0.690

Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)			
	X1	X2	Y	Z
X1				

X2	0.772			
Y	0.881	1,064		
Z	0.888	0.843	0.897	

Cross Loading

Indikator	Kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0.739	0.602	0.647	0.596
X1.2	0.733	0.517	0.593	0.572
X1.3	0.732	0.421	0.467	0.558
X1.4	0.683	0.420	0.475	0.509
X1.5	0.760	0.704	0.743	0.728
X1.6	0.725	0.477	0.528	0.640
X1.7	0.760	0.656	0.705	0.648
X1.8	0.702	0.501	0.622	0.645
X1.9	0.723	0.376	0.503	0.553
X1.10	0.709	0.357	0.484	0.543
X1.11	0.714	0.573	0.589	0.591
X1.12	0.737	0.426	0.535	0.565
X2.1	0.311	0.743	0.655	0.393
X2.2	0.463	0.730	0.687	0.566
X2.3	0.681	0.749	0.709	0.761
X2.4	0.432	0.693	0.648	0.349
X2.5	0.508	0.724	0.650	0.539
X2.6	0.635	0.756	0.652	0.652
Y.1	0.709	0.606	0.746	0.631
Y.2	0.696	0.622	0.727	0.674
Y.3	0.687	0.653	0.755	0.593
Y.4	0.643	0.548	0.713	0.672
Y.5	0.407	0.791	0.730	0.484
Y.6	0.466	0.667	0.725	0.572
Y.7	0.595	0.710	0.748	0.691
Y.8	0.503	0.728	0.713	0.421
Z.1	0.544	0.454	0.515	0.736
Z.2	0.610	0.615	0.641	0.739
Z.3	0.435	0.439	0.488	0.685
Z.4	0.509	0.484	0.547	0.731
Z.5	0.745	0.671	0.719	0.732
Z.6	0.662	0.609	0.633	0.762
Z.7	0.633	0.575	0.632	0.740
Z.8	0.584	0.424	0.450	0.704
Z.9	0.643	0.549	0.567	0.690
Z.10	0.532	0.613	0.565	0.714

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0.528
Kompensasi (X2)	0.537
Kinerja Karyawan (Y)	0.536
Kepuasan Kerja (Z)	0.524

Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepemimpinan (X1)	0.931
Kompensasi (X2)	0.874
Kinerja Karyawan (Y)	0.902
Kepuasan Kerja (Z)	0.917

Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan (X1)	0.919
Kompensasi (X2)	0.828
Kinerja Karyawan (Y)	0.877
Kepuasan Kerja (Z)	0.899

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.883	0.878
Kepuasan Kerja (Z)	0.748	0.741

f-Square

	F square			
	X1	X2	Y	Z
X1			0.188	0.656
X2			1.480	0.255
Y				
Z			0.014	

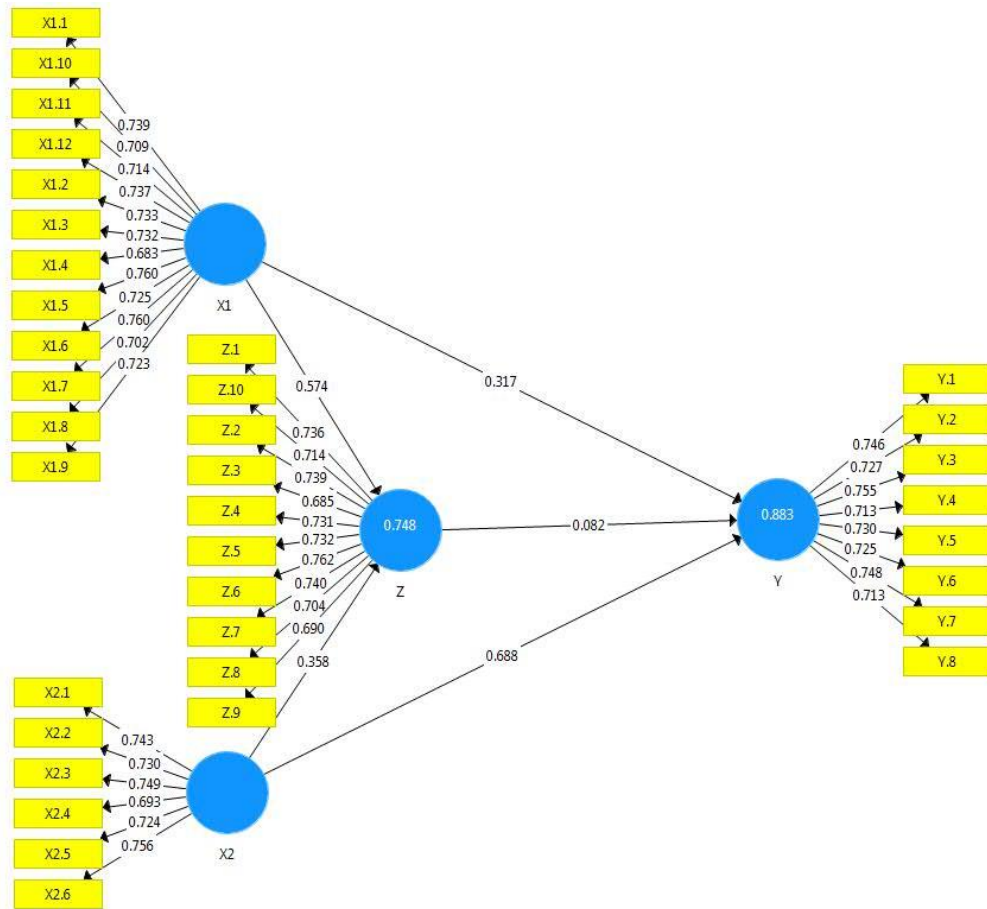
Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.270	0.275	0.069	3.888	0.000
Kepemimpinan (X ₁) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0.574	0.581	0.089	6.416	0.000
Kompensasi (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.658	0.658	0.071	9.232	0.000

Kompensasi (X ₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0.358	0.355	0.086	4.154	0.000
Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.082	0.078	0.078	1.058	0.290

Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	0.047	0.045	0.046	1.034	0.302
Kompensasi (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	0.029	0.029	0.030	0.996	0.320





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
BIRO KEUANGAN**

Tgl Transaksi 2021-01-29 06:08:28.000000
ID Tagihan BPP1CQ3B29G62016-1605160592
Nama MUHAMMAD ARDIANSYAH
No Induk 1605160592
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Prodi Manajemen (Pagi)
Bank Bank Syariah Mandiri

Item Pembayaran

No	Deskripsi	Jumlah
1	BPP PERKULIAHAN / 2	2.400.000

Total Dibayar

2.400.000

Terbilang

Dua juta empat ratus ribu rupiah

Petugas Penerima usp_H2H_PullPayment
User Cetak MUHAMMAD ARDIANSYAH
Tgl Cetak 2021-02-26 09:27:10

SETORAN TUNAI



87722 315565 001010 01 26/02/2021 14:42:34
SETOR TUNAI
8241001605160592 MUHAMMAD ARDIANSYAH IDR 500.000,00
TERBILANG : LIMA RATUS RIBU RUPIAH
PENYETOR : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMAT, REK NO. 8241001605160592
BIAYA : BEBAS BIAYA
BERITA: 8241001605160592 MUHAMMAD ARDIANSYAH
SUMBER DANA : -
TUJUAN TRANSAKSI : -
6 - MEDAN

6-87722



(_____)
Teller

(_____)
Penyetor

Bank telah melaksanakan transaksi sesuai dengan permintaan penyetor. Sehubungan dengan hal tersebut, penyetor dengan ini membebaskan bank dari segala tuntutan hukum berkenaan dengan transaksi diatas. Bukti setoran tunai ini merupakan alat bukti yang sah.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
BIRO KEUANGAN**

Tgl Transaksi 2021-01-29 06:08:28.000000
ID Tagihan BPP1CQ3B29G62016-1605160592
Nama MUHAMMAD ARDIANSYAH
No Induk 1605160592
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Prodi Manajemen (Pagi)
Bank Bank Syariah Mandiri

Item Pembayaran

No	Deskripsi	Jumlah
1	BPP PERKULIAHAN / 2	2.400.000

Total Dibayar

2.400.000

Terbilang

Dua juta empat ratus ribu rupiah

Petugas Penerima usp_H2H_PullPayment
User Cetak MUHAMMAD ARDIANSYAH
Tgl Cetak 2021-02-26 09:27:10



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624-567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ARDIANSYAH
Program Studi : MANAJEMEN
NPM : 1605160592
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Syaiful Bahri, M.AP
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT NUSIRA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	focus masalah di perbagus identifi. faktor penyebab. dan di ksb!	19/10	[Signature]
Bab 2	identifi. masalah & perbaiki	13/10	[Signature]
Bab 3	kefisi opsional di buat	27/10	[Signature]
Daftar Pustaka	Biography operasi	11/10	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	acc Seminar Proposal. 12/10/2020		

Medan, 12-11-2020

Dosen Pembimbing
[Signature]

Dr.SYAIFUL BAHRI, M.AP








Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]

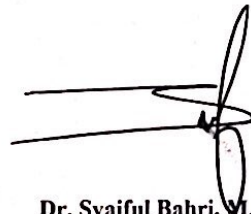
JASMAN SARIPUDDIN Hsb, SE, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ARDIANSYAH
N.P.M : 1605160592
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. NUSIRA MEDAN.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Kaidah: objective, honest & Luang dgn data	4/1 2021	
Bab 2	Grand teori apa? Jurnal di tambah.	8/1 2021	
Bab 3	Jadual di sempatkan.	21/1 2021	
Bab 4	Populasi dan sample di profiles, sesi analisis	28/1 2021	
Bab 5	Forum di perbaiki	5/2 2021	
Daftar pustaka	Tambah terbaru	18/2 2021	
Persetujuan sidang meja hijau	ACE uji's Skripsi	25/2 2021	

Pembimbing Skripsi



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Medan, 25 Februari 2021
Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



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



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

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

Nomor : 3654 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 27 Rabi'ul Awwal 1442 H
13 Nopember 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT.Nusira Medan
Jln.Pertahanan Timbang Deli, Kec.Medan Amplas
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 : Muhammad Ardiansyah
Npm : 1605160592
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Nusira Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


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

Tembusan :

1. Peringgal

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3654 / TGS / II.3-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 : 13 Nopember 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhammad Ardiansyah
N P M : 1605160592
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Nusira Medan

Dosen Pembimbing : Dr.Syaiful Bahri, M.Ap.

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 : 13 Nopember 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 27 Rabi'ul Awwal 1442 H
13 Nopember 2020 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624-567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ARDIANSYAH
Program Studi : MANAJEMEN
NPM : 1605160592
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Syaiful Bahri, M.AP
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT NUSIRA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	focus masalah di perbagus identifi. faktor penyebab. dan di ksb!	19/10	[Signature]
Bab 2	identifi. masalah & perbaikan	13/10	[Signature]
Bab 3	kefisi optimal di buat	27/10	[Signature]
Daftar Pustaka	Biography kepsi	11/10	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	acc Seminar Proposal. 12/10/2020		

Medan, 12.11.2020

Dosen Pembimbing

Dr.SYAIFUL BAHRI, M.AP

Diketahui/ Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN Hsb, SE, M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 29 Desember 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Ardiansyah
N .P.M. : 1605160592
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Berombang, 06 Februari 1998
Alamat Rumah : Jalan Sejati Perumahan Raids Garden No.39 Medan.
JudulProposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Medan, Selasa, 29 Desember 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pemanding

Nel Arianty, SE., MM.

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

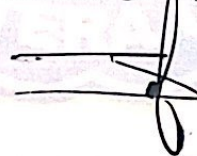
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD ARDIANSYAH
N.P.M : 1605160592
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NUSIRA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2021

Pembimbing Skripsi



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



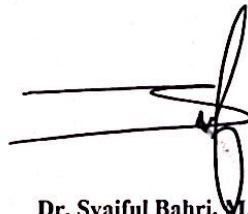
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ARDIANSYAH
N.P.M : 1605160592
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. NUSIRA MEDAN.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Kardisi: objective Hoalah L: Lukong ajn lala	4/1 2021	<i>[Signature]</i>
Bab 2	Grand teori apa? Jurnal di tambah.	8/1 2021	<i>[Signature]</i>
Bab 3	Jadual di sematkan.	21/1 2021	<i>[Signature]</i>
Bab 4	Populasi dan sample di profiles, sesi analisis	28/1 2021	<i>[Signature]</i>
Bab 5	form di publish	5/2 2021	<i>[Signature]</i>
Daftar pustaka	Tambah terbaru	18/2 2021	<i>[Signature]</i>
Persetujuan sidang meja hijau	ACE uji's Skripsi	25/2 2021	<i>[Signature]</i>

Pembimbing Skripsi



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Medan, 25 Februari 2021
Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



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



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1115/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/5/2020

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

Medan, 12/5/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Ardiansyah
NPM : 1605160592
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : 1. Rendahnya kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan sehingga pegawai kurang memiliki perhatian dalam perkembangan perusahaan.
3. Rendahnya komitmen organisasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kualitas Sdm Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Nusira Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Ardiansyah)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1115/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/5/2020

Nama Mahasiswa : Muhammad Ardiansyah

NPM : 1605160592

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

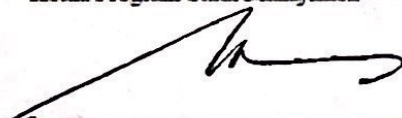
Tanggal Pengajuan Judul : 12/5/2020

Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Syaiful Bahri, M.AP 

Judul Disetujui**)

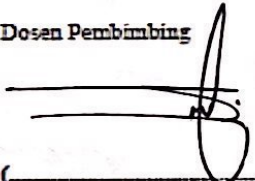
Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dgn kepuasan kinerja sebagai variabel intervensi pada PT Nusira Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 02 - November - 2020

Dosen Pembimbing


(_____)

Keterangan:

*) Ditau oleh (P)reparat Program Studi

***) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Sebelum diupload oleh (P)re dan Dosen pembimbing, pastikan dan uploadlah terlebih ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

SURAT KETERANGAN

No. 282/SK.NS/2020

Menanggapi surat No: 3654/II.3-AU/UMSU-05/F/2020, Perihal perizinan untuk riset pendahuluan pada mahasiswa :

Nama : Muhammad Ardiansyah

NIM : 1605160592

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Kami beritahukan bahwa mahasiswa yang bersangkutan **diizinkan** untuk mengadakan penelitian / riset di PT. Nusira Medan. Guna penulisan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 November 2020



Mhd. Reza Anshari Nst
Kasie Keuangan

PT NUSIRA

Jl. Pertahanan No. 70-A, Timbang Deli
Medan Amplas, Medan 20148 - Indonesia
T. + 62 61 786 7773 F. +62 61 786 7573



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

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

Nomor : 3654 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 27 Rabi'ul Awwal 1442 H
13 Nopember 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT.Nusira Medan
Jln.Pertahanan Timbang Deli, Kec.Medan Amplas
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 : Muhammad Ardiansyah
Npm : 1605160592
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Nusira Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


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

Tembusan :

1. Peringgal

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3654 / TGS / II.3-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 : 13 Nopember 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhammad Ardiansyah
N P M : 1605160592
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Nusira Medan

Dosen Pembimbing : Dr.Syaiful Bahri, M.Ap.

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 dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 13 Nopember 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 27 Rabi'ul Awwal 1442 H
13 Nopember 2020 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertiinggal



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

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

Nomor : 343/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 11 Rajab 1442 H
23 Februari 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Nusira Medan
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 Pimpinan, 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 : **Muhammad Ardiansyah**
N P M : **1605160592**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Nusira Medan**

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.

SURAT KETERANGAN

No. 132/SK.NS/2021

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mhd Reza Anshari Nasution

Perusahaan : PT Nusira Medan

Jabatan : Kasie Keuangan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Ardiansyah

NIM : 1605160592

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Adalah benar telah selesai mengadakan penelitian / riset di PT. Nusira Medan. Guna penulisan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 Februari 2021



Mhd. Reza Anshari Nst

Kasie Keuangan

PT NUSIRA

Jl. Pertahanan No. 70-A, Timbang Deli
Medan Amplas, Medan 20148 - Indonesia
T. + 62 61 786 7773 F. +62 61 786 7573



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1115/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/5/2020

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

Medan, 12/5/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Ardiansyah
NPM : 1605160592
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : 1. Rendahnya kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan sehingga pegawai kurang memiliki perhatian dalam perkembangan perusahaan.
3. Rendahnya komitmen organisasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kualitas Sdm Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Nusira Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Ardiansyah)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1115/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/5/2020

Nama Mahasiswa : Muhammad Ardiansyah

NPM : 1605160592

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

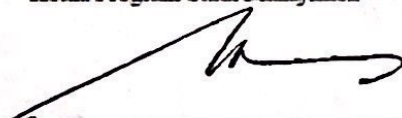
Tanggal Pengajuan Judul : 12/5/2020

Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Syaiful Bahri, M.AP 

Judul Disetujui**)

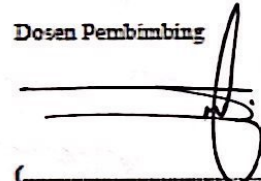
Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dgn kepuasan kinerja sebagai variabel intervensi pada PT Nusira Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 02 - November - 2020

Dosen Pembimbing


(_____)

Keterangan:

*) Ditau oleh Program Studi

***) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Sebelum diupload oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah terlebih ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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

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

Nomor : 343/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 11 Rajab 1442 H
23 Februari 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Nusira Medan
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 Pimpinan, 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 : **Muhammad Ardiansyah**
N P M : **1605160592**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Nusira Medan**

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.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari Ini Selasa, 29 Desember 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


N a m a : Muhammad Ardlansyah
N .P.M. : 1605160592
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Berombang, 06 Februari 1998
Alamat Rumah : Jalan Sejati Perumahan Raids Garden No.39 Medan.
JudulProposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan
 Nusira Medan


Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	hilangkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Nusira Medan.
Bab I	Latar belakang, masalah terlalu banyak
Bab II	Identifikasi masalah di perbaiki. bahasa masalah perbaiki
Bab III	harus konsep masa jurni Ardi ti
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 29 Desember 2020

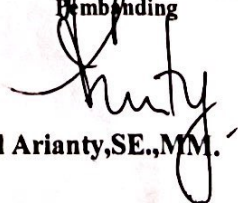
TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Sekretaris

Dr. JUFUZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Nel Arianty, SE., MM.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 29 Desember 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Ardiansyah
N .P.M. : 1605160592
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Berombang, 06 Februari 1998
Alamat Rumah : Jalan Sejati Perumahan Raids Garden No.39 Medan.
JudulProposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Medan, Selasa, 29 Desember 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pemanding

Nel Arianty, SE., MM.

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

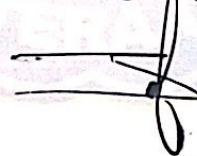
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD ARDIANSYAH
N.P.M : 1605160592
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. NUSIRA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2021

Pembimbing Skripsi



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

SURAT KETERANGAN

No. 282/SK.NS/2020

Menanggapi surat No: 3654/II.3-AU/UMSU-05/F/2020, Perihal perizinan untuk riset pendahuluan pada mahasiswa :

Nama : Muhammad Ardiansyah

NIM : 1605160592

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Kami beritahukan bahwa mahasiswa yang bersangkutan **diizinkan** untuk mengadakan penelitian / riset di PT. Nusira Medan. Guna penulisan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 November 2020



Mhd. Reza Anshari Nst
Kasie Keuangan

PT NUSIRA

Jl. Pertahanan No. 70-A, Timbang Deli
Medan Amplas, Medan 20148 - Indonesia
T. + 62 61 786 7773 F. +62 61 786 7573

SURAT KETERANGAN

No. 132/SK.NS/2021

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mhd Reza Anshari Nasution

Perusahaan : PT Nusira Medan

Jabatan : Kasie Keuangan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Ardiansyah

NIM : 1605160592

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Adalah benar telah selesai mengadakan penelitian / riset di PT. Nusira Medan. Guna penulisan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 Februari 2021



Mhd. Reza Anshari Nst

Kasie Keuangan

PT NUSIRA

Jl. Pertahanan No. 70-A, Timbang Deli
Medan Amplas, Medan 20148 - Indonesia
T. + 62 61 786 7773 F. +62 61 786 7573