

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : DINDA JULIA RAHMA
NPM : 1905160174
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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 sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 15 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan sebatasnya,

MEMUTUSKAN

Nama : DINDA ISLIA RAHMA
N P M : 1908160174
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M

PEMBIMBING

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR., M.Si

Ketua

Sekretaris

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : DINDA JULIA RAHMA

NPM : 1905160174

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA BADAN NARKOTIKA
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing



Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.

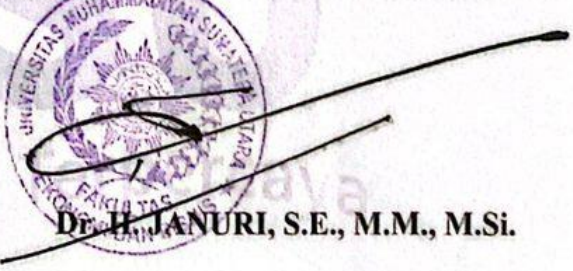
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis










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



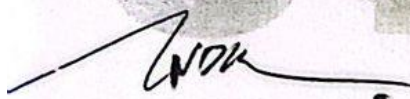
Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dinda Julia Rahma
PM : 1905160174
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Keuasan Kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
ab 1	perbaikan yg ditambahkan	20/8/23	
ab 2	ok	20/8/23	
ab 3	perbaikan log. hipotesis, uraian penelitian	20/8/23	
ab 4	perbaikan yg ditambahkan	20/8/23	
ab 5	ok	20/8/23	
daftar Pustaka	ok	20/8/23	
persetujuan Daftar Meja Hijau	acc meja hijau	23/8/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



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

Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dinda Julia Rahma

NPM : 1905160174

Program Studi : Manajemen

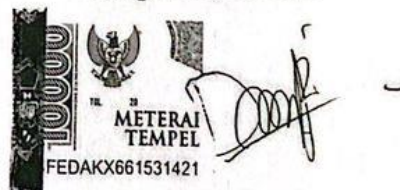
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

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

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

Yang Menyatakan



Dinda Julia Rahma

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

**DINDA JULIA RAHMA
NPM 1905160174**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: dindajuliakoto01@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan assosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara berjumlah 74 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 74 orang pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai . Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai . Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi . Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai . Dan secara tidak langsung Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara .

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan , Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN NATIONAL PROVINCIAL NARCOTICS AGENCY NORTH SUMATRA

DINDA JULIA RAHMA
NPM 1905160174

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: dindajuliakoto01@gmail.com

The aim of this research is to examine and analyze the influence of Leadership and Training on Employee Performance through Job Satisfaction at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province directly and indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province, totaling 74 people. The sample in this study used the sampling jenuh, which totaled 74 employees at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that leadership directly has a significant effect on employee performance. Training has a significant effect on Employee Performance. Leadership has a significant effect on motivation. Training has a significant effect on motivation. Motivation has a significant effect on Employee Performance. And indirectly leadership has a significant effect on employee performance through job satisfaction. Training has a significant effect on employee performance through job satisfaction at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province.

Keywords: Leadership, Training, Employee Performance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Kedua Orang Tua saya, Ayahanda Ismed St. Jamaris dan Ibunda Maulina tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam membuat skripsi ini
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Brigjen Pol Drs Toga Habinsaran Panjaitan selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
12. Bapak Julius Hutapea A.Md selaku pembimbing lapangan yang telah menerima mahasiswa dalam melakukan riset penelitian
13. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

14. Terima kasih untuk kakak dan abang saya Nurul Aulia S.Ak, Dewi Angriani Koto, Muhammad Arif S.E yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini

Dalam Skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga Skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2023
Penulis

DINDA JULIA RAHMA
NPM 1905160174

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Kinerja Pengawai	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pengawai	10
2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Pengawai	11
2.1.1.3. Manfaat Kinerja Pengawai	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja Pengawai	14
2.1.2. Kepuasan Kerja	16
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.1.2.2. Manfaat Kepuasan Kerja	17
2.1.2.3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja	19
2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.3. Kepemimpinan	22
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan	22
2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan	24
2.1.3.3. Faktor Faktor Kepemimpinan	25
2.1.3.4. Indikator Kompensasi	27
2.1.4. Pelatihan Kerja	28
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja	28
2.1.3.2. Faktor Faktor Pelatihan Kerja	30
2.1.3.3. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan Kerja	31
2.1.3.4. Indikator Pelatihan Kerja	33
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengawai	35
2.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	37
2.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	38
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai	39
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan	

Kerja Sebagai Variabel Intervening	40
2.2.7 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	41
2.3 Hipotesis	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1. Pendekatan Penelitian	44
3.2 Definisi Oprasional	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.4 Populasi dan Sampel	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Teknik Analisis Data.....	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.3 Identitas Responden	57
4.4 Deskripsi Hasil Penelitian	59
4.5 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	65
4.6 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	69
4.7 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	73
4.8 Pembahasan.....	74
BAB 5 PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	83
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	44
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja	45
Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan	45
Tabel 3.4 Indikator Pelatihan Kerja	46
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	47
Tabel 3.5 Jumlah Populasi	48
Tabel 3.6 Skala Pengukuran	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.2 Umur Responden.....	58
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	58
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	59
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Keouasan Kerja.....	61
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	62
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja.....	64
Tabel 4.9 Validitas Konvergen.....	65
Tabel 4.10 Analisis Konsistensi Internal.....	66
Tabel 4.11 Validitas Diskriminan.....	67
Tabel 4.12 Kolinieritas.....	69
Tabel 4.13 Hipotesis Pengaruh Langsung.....	71
Tabel 4.14 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	73
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis.....	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perusahaan atau instansi, pegawai ialah sumber daya yang penting dalam menentukan tercapainya tujuan. Dalam pencapaian tujuan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena dibutuhkan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan atau instansi ialah bagaimana cara mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan

Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika (psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya) kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu juga disebut

dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh kelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Prayogi & Annisa, 2023).

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Suhanta et al., 2022) Kinerja adalah hasil dari prestasi pegawai yang telah dicapai seorang pegawai sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu. Keberhasilan kerja seorang pegawai akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan suatu sistem penilaian kinerja. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kesuksesan seorang (pegawai) didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas (Daulay et al., 2019). Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kepuasan kerja, kepemimpinan dan pelatihan kerja (Permana & Syah, 2022)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja (Nasution, 2018). Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja yaitu perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Hasibuan et al., 2023) .

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan

kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Adhan et al., 2020).

Kepuasan kerja yaitu evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan, dimana kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. (Rivai, 2014)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah kepemimpinan (Sukoco et al., 2020). 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 (Nasution & Hadi, 2021).

Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.(Tirtayasa, 2019).

Kepemimpinan sangat berperan dalam mengelola setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018a)

Dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja (Mujiatun, 2017). Pelatihan kerja adalah salah satu cara untuk membuat pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan menjadi lebih baik. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan. Pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan (Handayani & Berutu, 2021).

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan (Mantero, 2022)

Pelatihan dalam suatu instansi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kinerja instansi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok. Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Kegiatan pelatihan akan terasa efektif ketika karyawan yang mengikuti kegiatan

tersebut dapat mengaplikasikannya kedalam pekerjaan yang sesungguhnya (Pratama & Pasaribu, 2021).

Pada penelitian ini, penulis berkesempatan melaksanakan penelitian pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang merupakan Lembaga Instansi Pemerintah non kementerian yang berlokasi di jalan Balai Pom Pasar V Barat No. 1A Desa Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang menyangkut kepuasan kerja pegawai yaitu masih adanya pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini digambarkan dengan adanya pegawai yang merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan banyak kesalahan dalam penulisan surat sehingga membuat pengulangan dalam membuat surat, karena masalah ini kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi rendah. Disini dapat dilihat bagaimana pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kurang tepat, dimana perusahaan hanya mengadakan pelatihan bagi pegawai yang bekerja dilapangan dan pegawai yang bekerja didalam kantor kurang mendapatkan pelatihan yang dibutuhkan yang berakibat pada kinerja pegawai yang seharusnya bisa mengerjakan tugas dengan waktu yang singkat menjadi sangat lama.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Pimpinan harus memberikan pengarahan kepada semua pekerja agar mencapai tujuan.
2. Adanya pegawai yang masih salah dalam penulisan surat sehingga dapat mengganggu kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai yang belum maksimal disebabkan pegawai masih banyak yang santai dalam melaksanakan kerjanya
4. Sebagian pegawai masih belum merasakan kepuasan kerja yang maksimal. Karena pegawai kebingungan dengan kerjaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan dari pegawai..

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu penulisan lebih berfokus pada variabel kepemimpinan, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?

3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
7. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih

memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2020). Menurut (Sedarmayanti, 2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dan (Kasmir, 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kemampuan seorang pengurus yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Jufrizen, 2018b) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individu,

Adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa

yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

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

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2019) adapun tujuan dari penilaian kinerja pegawai antara lain yaitu:

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja pegawai di masa lalu
2. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi
4. Melakukan analisa kemampuan pegawai secara individual
5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang
6. Melihat prestasi kinerja pegawai secara nyata
7. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

Adapun manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Membrikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan
2. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk pegawai yang berprestasi
4. Menghargai setiap kontribusi
5. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan pihak pegawai.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) secara garis besar menyatakan bahwa tujuan dan manfaat kinerja adalah :

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan pelatihan kerja pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan cirri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2020) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat.

4. Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (hypothetical construct).

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah :

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat macam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Tamali & Munasip, 2019).

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwasannya Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap

ini diverminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas (Farisi et al., 2021). Kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya (Priansa, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan segala pekerjaannya, dimana perasaan senang terhadap pekerjaannya atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang puas dengan pekerjaannya (Hasibuan et al., 2023). Sedangkan menurut (Nurhasanah et al., 2022) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan

Dari beberapa penjelasan diatas, maka disimpulkan bawah kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2.2. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Busro, 2018) manfaat kepuasan kerja yaitu :

1. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.
2. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya

Kepuasan kerja ternyata merupakan sesuatu hal yang sangat menarik dan populer saat ini dikalangan para ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti dari banyaknya penelitian yang dilakukan pada para pekerja yang bekerja di sebuah organisasi besar. Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2020) manfaat dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara umum

Yaitu keuntungan kerja dapat memberi gambaran kepada pimpinan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi

Yaitu kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Yaitu kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Yaitu kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin

2.1.2.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor – faktor yang memberikan kepuasan menurut (Sutrisno, 2019) adalah :

1. Faktor individual, meliputi : umur, kesehatan, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi : hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi : upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis
2. Faktor sosial
3. Faktor fisik
4. Faktor finansial

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.dengan kata lain

bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2021) adapun indikator kepuasan kerja yaitu: : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja, dimana penjelasan dari setiap item itu adalah :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

Menurut (Mangkunegara, 2020) ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dengan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti pengaturan waktu antara bekerja dan isitirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan

yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

Menurut (Kartono, 2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan". Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Menurut (Rivai, 2020) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Menurut (Robbins & Judge, 2021) Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam setiap organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas sebuah kelompok dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai visi atau tujuan bersama. Menurut (Sutrisno, 2019) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut (Mulyadi, 2011) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar

kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut (Thoha, 2014) menyatakan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang - orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2013) ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan:

1. Sebagai pengusaha (*Enterpreneurial*).
2. Sebagai penghalau gangguan (*Disturbance Handler*).
3. Sebagai pembagi sumber dana (*Resource Allocator*).
4. Sebagai pelaku Negosiasi (*Negotiator*).

Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Menurut (Arifin, 2019) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam waktu pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.

4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.
6. Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
7. Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi

2.1.3.3. Faktor Faktor Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2014) ada beberapa faktor faktor kepemimpinan antara lain :

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikannya tersendiri bagi para bawahannya.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusiamerupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

Menurut (Dimiyati, 2014) mengemukakan faktor-faktor tersebut antara

lain:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin mempengaruhi pilihan akan kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan

3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2014) bahwa ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu

1. Kecerdasan, adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif
2. Kedewasaan hubungan sosial, adalah merupakan kemampuan seorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan
3. Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik.

Sedangkan (Robbins & Judge, 2017) ada beberapa indikator dari kepemimpinan yakni

1. Telling yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan
2. Selling yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota
3. Participating yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota
4. Delegating yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota

Menurut (Handoko, 2019) Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan

2.1.4 Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pelatihan sangat perlu dilakukan agar

karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segalaaturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Mujiatun, 2017) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya. Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Dan Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya (Syahputra & Tanjung, 2020). Sedangkan (Yusnandar et al., 2020) menyatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan merupakan suatu cara untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. (Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu cara untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4.2. Faktor Faktor Pelatihan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016) mengatakan ada beberapa jenis faktor faktornya, antara lain :

1. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih, calon karyawan tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya.

2. Instruktur/ pelatih

Instruktur/staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.

3. Materi pelatihan.

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan menambah pengetahuan peserta pelatihan. Kedalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4. Lokasi pelatihan.

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan jenuh. Demikian

pula untuk lokasi di luar perusahaan, biasaya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan terutama bagi karyawan lain.

5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prsarana yang memadai tentu kan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta pelatihan kelelahan. demikian pula dengan jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat pula.

Sedangkan (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa faktor faktor pelatihan kerja adalah :

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan dan pengembangan.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa ada beberapa macam tujuan dari pelatihan kerja, yaitu :

1. Menambah pengetahuan baru.

Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan.

Kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3. Meningkatkan keterampilan.

Karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5. Meningkatkan ketaatan.

Dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri.

Rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7. Memperdalam rasa memiliki perubahan.

Rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.

8. Memberikan motivasi kerja.

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9. Menambah loyalitas.

Dengan mengikuti pelatihan, kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover karyawan.

10. Memahami lingkungan kerja.

Setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11. Memahami budaya perusahaan

Karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.

12. Membentuk *Team Work*

Dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu- kesatuan(satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.

Menurut (Arianty et al., 2016) banyak tujuan dari suatu pelatihan kerja diadakan, akan tetapi dibedakan hanya tujuh tujuan pelatihan yakni :

1. Memperbaiki kinerja Pelatihan
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan.
3. Mengurangi waktu belajar
4. Memecahkan permasalahan operasional
5. Promosi karyawan Pelatihan adalah kunci dalam pengembangan karir.
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.4.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) Ada beberapa indikator yang bisa dilakukan, seperti yang dikatakan yaitu :

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci.

Sedangkan menurut (Daulay & Handayani, 2021) berpendapat bahwa indikator pelatihan dapat dilihat dari :

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode yang digunakan
4. Kualifikasi Peserta;
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen & Lubis, 2020)

Jika kinerja merupakan standar penentu dalam suatu organisasi, maka kinerja akan mempengaruhi keberhasilan karyawan dan mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia

(karyawan), baik itu dari sarana kerja, motivasi, budaya organisasi, pengaruh gaya kepemimpinan, hingga disiplin kerja. Disiplin kerja sebagai salah satu standar yang dimiliki sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri sendiri maupun dalam kerjasama tim, yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Yusnandar & Hasibuan, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhanta et al., 2022), (Siswadi & Arif, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Indajang et al., 2020), (Afandi & Bahri, 2020), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Tirtayasa, 2019), (Munasip, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Siagian & Khair, 2018), (Rizal & Radiman, 2019), (Bahagia et al., 2018), (Nasution, 2018), (Arianty, 2017) dan (Kamal, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Hasibuan & Silvy, 2019). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan

optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Prayogi et al., 2016)

Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam mengembangkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan standar ini yang diharapkan pemerintah untuk setiap karyawan (Siswadi, 2017).

Pelatihan yang merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan (Prayogi & Nursidin, 2018).

Hasil penelitian yang di lakukan (Farisi & Lesmana, 2022), (Siswadi, 2016), (Usman et al., 2021), (Nasution & Lesmana, 2018), (Astuti et al., 2021), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Mutholib, 2019), dan (Handayani & Berutu, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpin yang baik dan mempengaruhi pegawai untuk bekerja untuk memajukan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan

sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya (Muis & Hasibuan, 2021)

Persepsi individu tentang pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja pada dasarnya adalah pengalaman pribadi. Sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap individu memiliki tingkat pemenuhan yang bervariasi. Semakin besar kebahagiaan dengan aktivitas yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin baik penilaian terhadap aktivitas tersebut. Kebahagiaan kerja mungkin memiliki dampak yang tidak proporsional. Itu sepenuhnya tergantung pada sikap mental individu

Hasil penelitian yang dilakukan (Daulay & Marlina, 2020), (Jufrizen, 2017), (Tamali & Munasip, 2019), (Siagian & Khair, 2018), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Muis et al., 2018), (Khair, 2019), (Parlindungan et al., 2021), (Farisi & Siswadi, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.2.4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah emosional keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaannya mereka melakukannya. Oleh karena itu, sebuah kebutuhan organisasi/perusahaan memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Kepuasan kerja adalah juga penilaian terhadap perbedaan untuk apa organisasi memberikan kembali kepadanya (Jufrizen et al., 2022)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat

pribadi sehingga kepuasan kerja antar pegawai akan berbeda dimana kepuasan kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Kartika & Jufrizen, 2022). Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan nilai-nilainya sendiri seperti yang diinginkan dan diharapkan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan sikap individu dan merupakan umpan balik atas pekerjaannya (Jufrizen & Hutasuhut, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan (Supatmi et al., 2013) dan (Suratman, 2018) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah – masalah lainnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang berasal dari pekerjaan dan tingkat kinerja sangat dipengaruhi oleh dasar pencapaian imbalan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaannya memberikan apa yang diinginkannya dan bekerja secara efektif dengan dasar bahwa kinerja yang efektif dapat mengarah pada pencapaian apa yang diinginkan.

Menurut Penelitian terdahulu (Jufrizen, 2016), (Lubis et al., 2021), (Pane et al., 2022) (Wahyudi & Tupti, 2019) (Nasution, 2018), (Sembiring et al., 2021) (Yusnandar & Muslih, 2021), (Hidayat, 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Hidayat & Lukito, 2020), (Khair & Hakim, 2020), (Yusnandar, 2019). Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja

2.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kinerja pegawai akan terus selalu di perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja (Harahap & Tirtayasa, 2020) Kinerja pegawai adalah keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat tujuan tertinggi, kinerja karyawan harus diperhitungkan. (Hasibuan & Hanum, 2022).

Kepuasan kerja dapat diketahui dengan mengenal istilah dan pengertiannya. Kepuasan kerja sebagai "bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka dan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka." Lebih lanjut ia menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah seberapa jauh orang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dengan pekerjaannya (Jufrizen et al., 2018).

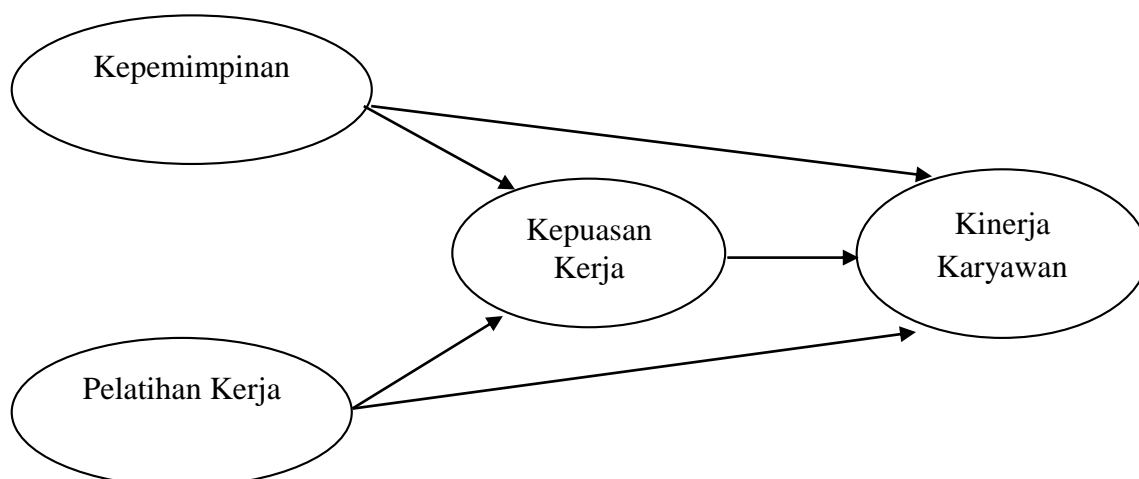
Kepuasan kerja dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja, dilihat pegawai memandang pekerjaan itu sendiri yang menjadi mediasi kepemimpinan terhadap kinerja karena pekerjaan itu sendiri yang membuat semangat dalam melaksanakan pembinaan dan pemeriksaan tentunya sangat menarik untuk dikerjakan karena karakteristik yang berbeda tentunya banyak pengalaman dan pengetahuan yang didapat (Gunapatra, 2017).

2.2.7. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika (Hasibuan & Handayani, 2017). Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika sumber daya manusia yang memiliki etos kerja, kepribadian dan kontribusi keterlibatan kerja yang berkompeten di perusahaan dan mampu mengembangkan inovasi maka kinerjanya akan lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar kinerjanya memuaskan (Jufrizen & Erika, 2021)

Selain itu, karyawan yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga memiliki arti penting bagi aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja (Muslih & Jufrizen, 2021)

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bada Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bada Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bada Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bada Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bada Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
6. Ada pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bada Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
7. Ada pengaruh pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bada Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif (Sugiyono, 2019) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel kinerja pegawai (Y)

Kinerja adalah proses tindakan atau cara bertindak dalam menjalankan fungsi organisasi. Kinerja sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja tetapi juga proses kerja yang sedang berlangsung (Yusnandar & Hasibuan, 2021).

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	1
2	Kuantitas (jumlah)	1
3	Waktu (jangka waktu)	1
4	Penekanan Biaya	1
5	Pengawasan	1
6	Hubungan Antar Karyawan	1

Sumber : (Kasmir, 2019)

3.2.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya (Priansa, 2018)

Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	1
2	Upah	1
3	Promosi	1
4	Pengawas	1
5	Rekan Kerja	1

Sumber : (Robbins & Judge, 2021)

3.2.3 Variabel Bebas Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan (X1) adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.

Tabel 3.3. Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kemampuan	1
2	Kebutuhan	1
3	Kecerdasan	1
4	Ketegasan	1
5	Kepercayaan Diri	1
6	Kreatif	1

Sumber : (Handoko, 2019)

3.2.4 Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya (Syahputra & Tanjung, 2020).

Tabel 3.4
Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Instruktur	1
2	Peserta	1
3	Materi	1
4	Metode	1
5	Tujuan	1
6	Sasaran	1

Sumber : (Anwar Prabu Mangkunegara, 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara di Jl. Balai Pom No.1, Medan Estate, Percut Sei Tuan, Deli Serdang Regency, North Sumatra 20371

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2023 sampai dengan bulan September 2023.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023																						
		April				Mei				Juni			Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																						
2	Prariset Penelitian		■	■	■	■																		
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■															
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■											
5	Seminar Proposal														■									
6	Revisi Proposal															■	■	■						
7	Penyusunan Skripsi																		■	■				
8	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																							■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 74 orang.

Tabel 3.6.

Jumlah Populasi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

No	Jabatan	Jumlah
1	Analisis Data dan Informasi BNNP Sumut	2
2	Analisis Pemberdayaan Masyarakat BNNP Sumut	2
3	Analisis Rehabilitasi masalah Sosial BNNP Sumut	2
4	Analisis Penyuluh Dan layanan Informasi BNNP Sumut	2
5	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda BNNP Sumut	1
6	Penyuluh Narkotika Ahli Madya BNNP Sumut	1
7	Penyuluh Narkotika Ahli Muda BNNP Sumut	2
8	Penyuluh Narkotika Ahli Pertama BNNP Sumut	1
9	Konselor Adiksi Ahli Muda BNNP Sumut	3
10	Asisten Konselor Adiksi Penyelia BNNP Sumut	1
11	Penyidik BNN Ahli Muda BNNP Sumut	2
12	Penyidik BNN Ahli Pertama BNNP Sumut	1
13	Psikolog Klinis Pertama BNNP Sumut	1
14	Perencana Ahli Muda BNNP Sumut	1
15	Arsiparis Mahir BNNP Sumut	1
16	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda BNNP Sumut	2
17	Pranata Keuangan APBN Mahir BNNP Sumut	1
18	Pranata Keuangan APBN Terampil BNNP Sumut	1
19	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporann BNNP Sumut	1
20	Pengelola Keuangan BNNP Sumut	2
21	Verifikator Keuangan BNNP Sumut	2
22	Pengelola Barang Milik Negara BNNP Sumut	1
23	Analisis Aset Negara Bagian Umum BNNP Sumut	1
24	Pengelola Data Bagian Umum BNNP Sumut	1
25	Pengadministrasian Umum Bagian Umum BNNP Sumut	1
26	Kepala Seksi Intelijen Bidang Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	1
27	Analisis Intelijen Seksi Intelijen Bidang Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	5
28	Pengolah Data Intelijen Seksi Intelijen Bidang pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	7
29	Penyidik Seksi Intelijen Bidang Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	4
30	Petugas Pengejaran seksi Intelijen Bidang Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	5
31	Petugas Penindakan seksi Intelijen Bidang Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	5
32	Pengola Data Seksi Intelijen Bidang Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	1
33	Pengadministrasian Umum Seksi Intelijen Bidang Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	1
34	Kepala Seksi Pengawasan Tahanan Dan Barang Bukti Bidang	1

	Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	
35	Penjaga Tahanan Seksi Pengawasan tahanan Dan Barang Bukti Bidang pemberantasan Dan intelijen BNNP Sumut	6
36	Pengelola Data Seksi Pengawasan Tahanan Dan Barang Bukti Bidang Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	1
37	Pengadministrasi Umum Seksi Pengawasan Tahanan Dan Barang Bukti Bidang Pemberantasan Dan Intelijen BNNP Sumut	1
	Jumlah	74

Sumber : Biro Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi Suryani & Hendrayani, (2015) . Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 74

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 Suryani & Hendrayani, (2015)

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 74 karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang

menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

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

reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

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

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

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)

2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni

- a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
- b. f-square; dan
- c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

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

1. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

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

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

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

t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015).

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai, 5 pernyataan untuk Kepuasan Kerja, 6 pernyataan untuk Kepemimpinan, dan 6 pernyataan untuk Pelatihan Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 74 orang responden Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	48	64,86 %
2	Perempuan	26	35,14 %
TOTAL		74	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 48 (64,86%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 26 (35,14%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	16	21,62 %
2	31 – 40 Tahun	21	28,38 %
3	41 - 50 Tahun	29	39,19 %
4	51 - 60 Tahun	8	10,81 %
TOTAL		74	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 16 orang (21,62 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 21 orang (28,38 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 29 orang (39,19 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 8 orang (10,81 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	5	6,76 %
2	S1	53	71,62 %
3	S2	16	21,62 %
4	S3	0	0 %
TOTAL		74	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 5 orang (6,76%), pendidikan S1 sebanyak 53 orang (71,62 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 16 orang (21,62 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	29	39,19 %
2	11 - 20 Tahun	34	45,95 %
3	> 20 Tahun	11	14,86 %
TOTAL		74	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 29 orang (39,19 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 34 orang (45,95 %), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 11 orang (14,86 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 11 sampai 20 tahun pada pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja. Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	62.16	17	22.97	10	13.51	0	0	1	1.35	74	100
2	49	66.22	19	25.68	5	6.76	0	0	1	1.35	74	100
3	39	52.70	24	32.43	10	13.51	0	0	1	1.35	74	100
4	41	55.41	22	29.73	10	13.51	0	0	1	1.35	74	100
5	40	54.05	24	32.43	9	12.16	0	0	1	1.35	74	100
6	38	51.35	22	29.73	13	17.57	0	0	1	1.35	74	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (62,16%).
2. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (66,22%).
3. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (52,70%).

4. Jawaban responden Saya mengerjakan secepatnya pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (55,41%).
5. Jawaban responden Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (54,05%).
6. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi pegawai yang teladan yang bisa kerjasama dengan pegawai lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (51,35%).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	79.73	8	10.81	5	6.757	1	1.35	1	1.35	74	100
2	41	55.41	18	24.32	13	17.57	1	1.35	1	1.35	74	100
3	40	54.05	19	25.68	12	16.22	2	2.70	1	1.35	74	100
4	40	54.05	18	24.32	14	18.92	1	1.35	1	1.35	74	100
5	33	44.59	28	37.84	11	14.86	1	1.35	1	1.35	74	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden, Saya puas dengan keadaan pekerjaan saya sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang (79,73%).

2. Jawaban responden, Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (55,41%).
3. Jawaban responden, Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (54,05%).
4. Jawaban responden, Kebijakan perusahaan yang jelas dalam mengawasi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (54,05%).
5. Jawaban responden, Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (44,59%).

4.1.3.3 Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan

No	Jawaban Kepmimpinan (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	44.59	31	41.89	8	10.81	1	1.35	1	1.35	74	100
2	40	54.05	24	32.43	9	12.16	0	0	1	1.35	74	100
3	38	51.35	26	35.14	8	10.81	1	1.35	1	1.35	74	100
4	37	50.00	19	25.68	16	21.62	1	1.35	1	1.35	74	100
5	34	45.95	29	39.19	9	12.16	1	1.35	1	1.35	74	100
6	43	58.11	20	27.03	8	10.81	2	2.7	1	1.35	74	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepemimpinan adalah:

1. Jawaban responden Pimpinan selalu mengarahkan bawahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (44,59%).
2. Jawaban responden Pegawai mendapat dukungan penuh dari atasan dari segala kebutuhan yang diperlukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (54,05%).
3. Jawaban responden Pemimpinan selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (51,35%).
4. Jawaban responden Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (50.00%).
5. Jawaban responden Kepercayaan diri yang tinggi dari pemimpin membuat para pegawai bosan dengan aturan yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (45,95%).
6. Jawaban responden Kepemimpinan yang ada di bawah pemimpin saat ini kurang memiliki ide atau gagasan dalam mencari solusi apabila terjadi permasalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (58,11%)..

4.1.3.4 Variabel Pelatihan Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pelatihan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	48.65	29	39.19	8	10.81	0	0.00	1	1.35	74	100
2	45	60.81	16	21.62	11	14.86	1	1.35	1	1.35	74	100
3	40	54.05	22	29.73	11	14.86	0	0.00	1	1.35	74	100
4	36	48.65	21	28.38	16	21.62	0	0.00	1	1.35	74	100
5	41	55.41	21	28.38	11	14.86	0	0.00	1	1.35	74	100
6	38	51.35	22	29.73	9	12.16	4	5.41	1	1.35	74	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya memahami pelatihan yang diberikan karena Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (48,65%).
2. Jawaban responden Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (60,81%).
3. Jawaban responden Saya menguasai materi pelatihan, sehingga mampu menunjang pekerjaan, mayoritas sangat setuju sebanyak 40 orang (54,05%).
4. Jawaban responden Saya dapat dengan mudah memahami materi pelatihan karena materi yang diberikan lengkap, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (48,65%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat karena telah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (55,41%).
6. Jawaban responden Saya menjadi handal dan tanggap dalam Pekerjaan berkat pelatihan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (51,35%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. Kepemimpinan	X2. Pelatihan Kerja	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1.1	0.903			
X1.2	0.807			
X1.3	0.847			
X1.4	0.869			
X1.5	0.851			
X1.6	0.747			
X2.1		0.798		
X2.2		0.891		
X2.3		0.936		
X2.4		0.875		
X2.5		0.944		
X2.6		0.878		
Y.1			0.847	
Y.2			0.831	
Y.3			0.925	
Y.4			0.862	
Y.5			0.843	
Y.6			0.880	
Z.1				0.823
Z.2				0.910
Z.3				0.939
Z.4				0.863
Z.5				0.797

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepemimpinan lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepemimpinan dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Pelatihan Kerja lebih besar dari 0,4 maka semua pada variabel Pelatihan Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.10
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Kepemimpinan	0.915	0.922	0.934	0.703
X2. Pelatihan Kerja	0.946	0.950	0.957	0.789
Y. Kinerja Pegawai	0.933	0.933	0.947	0.749
Z. Kepuasan Kerja	0.917	0.925	0.938	0.754

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,934 > 0,600$ maka variabel Kepemimpinan adalah reliabel
2. Pelatihan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,957 > 0,600$ maka variabel Pelatihan Kerja adalah reliabel
3. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,947 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel
4. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,938 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja adalah reliable.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Kepemimpinan	X2. Pelatihan Kerja	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1. Kepemimpinan				
X2. Pelatihan Kerja	0.543			
Y. Kinerja Pegawai	0.725	0.699		
Z. Kepuasan Kerja	0.686	0.601	0.823	

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Kepemimpinan dengan Pelatihan Kerja sebesar $0,543 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,725 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,686 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kepemimpinan dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Pelatihan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,699 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Pelatihan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,601 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Pelatihan Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,823 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflaction Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12
Kolinieritas

	X1. Kepemimpinan	X2. Pelatihan Kerja	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1. Kepemimpinan			1.784	1.358
X2. Pelatihan Kerja			1.555	1.358
Y. Kinerja Pegawai				
Z. Kepuasan Kerja			1.920	

Sumber : SEM PLS (2023)

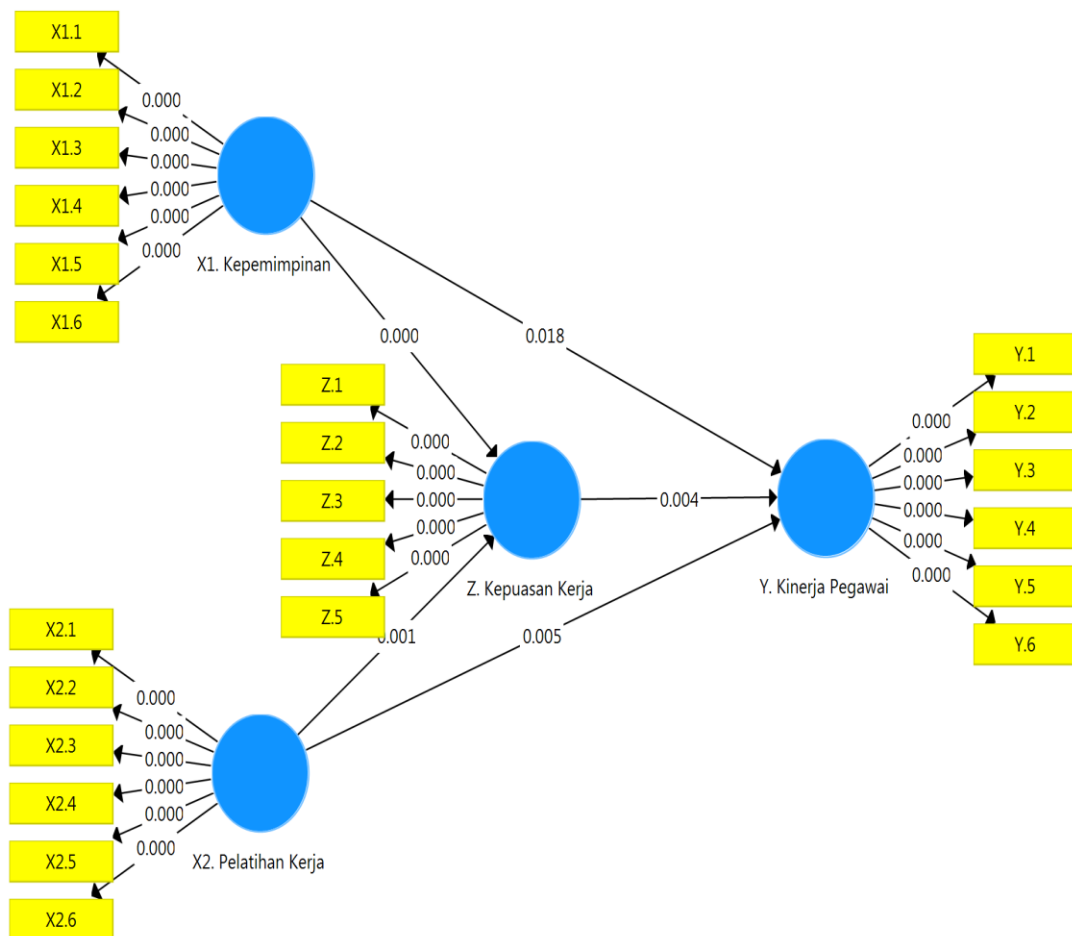
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai adalah 1,784 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Pelatihan Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah 1,555 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja adalah 1,358 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Pelatihan Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah 1,358 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah 1,920 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1
Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Kepemimpinan -> Y. Kinerja Pegawai	0.247	0.246	0.103	2.384	0.018
X1. Kepemimpinan -> Z. Kepuasan Kerja	0.471	0.479	0.094	5.010	0.000
X2. Pelatihan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0.274	0.265	0.098	2.802	0.005
X2. Pelatihan Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0.320	0.315	0.096	3.351	0.001
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0.456	0.458	0.157	2.900	0.004

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,247 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,007 maka $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,471 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh langsung Pelatihan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,274 (positif), dan memiliki nilai *P-*

Values sebesar 0,009 maka $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh langsung Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,320 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,456 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Kepemimpinan -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0.215	0.218	0.088	2.450	0.015
X2. Pelatihan Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0.146	0.146	0.071	2.048	0.041

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,215 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,015 maka $0,015 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,146 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,041 maka $0,041 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah
(Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Pegawai	0.696	0.683
Z. Kepuasan Kerja	0.479	0.464

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,696 artinya besaran pengaruh 69,6%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat . Kemudian, hasil pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,479 artinya besaran pengaruh 47,9 % hal ini berarti menunjukkan PLS lemah.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.247 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,018 maka $0,018 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi

tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen & Lubis, 2020)

Jika kinerja merupakan standar penentu dalam suatu organisasi, maka kinerja akan mempengaruhi keberhasilan karyawan dan mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia (karyawan), baik itu dari sarana kerja, motivasi, budaya organisasi, pengaruh gaya kepemimpinan, hingga disiplin kerja. Disiplin kerja sebagai salah satu standar yang dimiliki sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri sendiri maupun dalam kerjasama tim, yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Yusnandar & Hasibuan, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhanta et al., 2022) dan (Siswadi & Arif, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.274 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,005 maka $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Hasibuan & Silvy, 2019). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Prayogi et al., 2016)

Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam mengembangkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan standar ini yang diharapkan pemerintah untuk setiap karyawan (Siswadi, 2017).

Pelatihan yang merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi

sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan (Prayogi & Nursidin, 2018).

Hasil penelitian yang di lakukan (Farisi & Lesmana, 2022) dan (Handayani & Berutu, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.471 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kepemimpin yang baik dan mempengaruhi pegawai untuk bekerja untuk memajukan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya (Muis & Hasibuan, 2021)

Persepsi individu tentang pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja pada dasarnya adalah pengalaman pribadi. Sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap individu memiliki tingkat pemenuhan yang bervariasi. Semakin besar kebahagiaan dengan aktivitas yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin baik penilaian terhadap aktivitas tersebut. Kebahagiaan kerja mungkin memiliki dampak yang tidak proporsional. Itu sepenuhnya tergantung pada sikap mental individu

Hasil penelitian yang dilakukan (Daulay & Marlina, 2020) dan (Jufrizen, 2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

4.2.4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.320 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

KKepuasan kerja adalah emosional keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaannya mereka melakukannya. Oleh karena itu, sebuah kebutuhan organisasi/perusahaan memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Kepuasan kerja adalah juga penilaian terhadap perbedaan untuk apa organisasi memberikan kembali kepadanya (Jufrizen et al., 2022)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antar pegawai akan berbeda dimana kepuasan kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Kartika & Jufrizen, 2022). Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan nilai-nilainya sendiri seperti yang diinginkan dan diharapkan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan sikap individu dan merupakan umpan balik atas pekerjaannya (Jufrizen & Hutasuhut, 2022)

Hasil penelitian yang di lakukan (Supatmi et al., 2013) dan (Suratman, 2018) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Keuasan kerja adalah emosional keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaannya mereka melakukannya. Oleh karena itu, sebuah kebutuhan organisasi/perusahaan memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Kepuasan kerja adalah juga penilaian terhadap perbedaan untuk apa organisasi memberikan kembali kepadanya (Jufrizen et al., 2022)

Keuasan kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antar pegawai akan berbeda dimana kepuasan kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Kartika & Jufrizen, 2022). Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan nilai-nilainya sendiri seperti yang diinginkan dan diharapkan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan sikap individu dan merupakan umpan balik atas pekerjaannya (Jufrizen & Hutasuhut, 2022)

Hasil penelitian yang di lakukan (Supatmi et al., 2013) dan (Suratman, 2018) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.456 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$, sehingga dapat

dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.215 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,015 maka $0,015 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap pegawai agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja pegawai akan terus selalu di perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Kinerja pegawai adalah keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas. Efektivitas para aktor dalam organisasi tersebut menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor kunci dalam organisasi mencapai tujuannya. Korporasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya jika kinerja karyawan merosot. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat tujuan tertinggi, kinerja karyawan harus diperhitungkan. (Hasibuan & Hanum, 2022).

Kepuasan kerja dapat diketahui dengan mengenal istilah dan pengertiannya. Kepuasan kerja sebagai "bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka dan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka." Lebih lanjut ia

menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah seberapa jauh orang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dengan pekerjaannya (Jufrizen et al., 2018)

4.2.7 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.146 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,041 maka $0,041 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika (Hasibuan & Handayani, 2017). Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika sumber daya manusia yang memiliki etos kerja, kepribadian dan kontribusi keterlibatan kerja yang berkompeten di perusahaan dan mampu mengembangkan inovasi maka kinerjanya akan lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar kinerjanya memuaskan (Jufrizen & Erika, 2021)

Selain itu, karyawan yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga memiliki arti penting bagi aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja

yang baik biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja (Muslih & Jufrizen, 2021)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
2. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
4. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mixue melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
7. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mixue melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja yang harus di tingkat kan lagi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
2. Kepemimpinan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara agar lebih harmonis, sehingga antara pegawai dengan pimpinan tidak ada jarak
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk meneliti Kinerja Karyawan hanya menggunakan Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para pegawai.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner sehingga jawaban kuesioner tidak konsisten.

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.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 209–218.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2020). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Dimiyati, H. (2014). *Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan*. Pustaka Setia.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 124–134.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 257–268.
- Farisi, S., & Siswadi, Y. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23–37.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Gunaputra, A. A. G. A. (2017). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Provinsi Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 58–71.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 1–11.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J.S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.
- Hasibuan, J.S., & Hanum, Z. (2022). The Effect of Motivation and Work Environment on The Performance of Tirtanadi PDAM Head Office Employees North Sumatra Province. *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE*, 1–14. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320923>
- Hasibuan, J.S., Soemitra, A., & Nawawi, Z. M. (2023). Antecedents of Work Flare Spirituality , Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Supervisors and Management of the Association of Indonesian Islamic Pension Funds (IDPII). *Entrepreneurship on Global Economics Development in the Era of Society 5.0*, 1(January), 2322–2336.
- Hasibuan, J.S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Hidayat, S., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di SMAN 1 Tilatang Kamang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–21.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- 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. (2018a). 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(1), 37–47.

Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The Influence Of Work Ethics, Work Engagement And Personality On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(1), 71–78.

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 Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.

Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

Jufrizen, J., Nadia, N., & Muslih, M. (2022). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 985–996.

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.

Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 15(01), 61–70.

Kartika, R., & Jufrizen, J. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1),

1456–1465.

- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ManajemenJ*, 3(1), 120–135.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mantero, E. (2022). Pengaruh fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pt. Kemas industry. *MPU PROCURATIO*, 4(1), 38–45.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–15.
- Mulyadi, M. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.

- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Muslih, M., & Jufrizen, J. (2021). Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior Measurement Model On Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University In Medan City. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 149–158.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Researchgate*, 1(2), 1–15.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 77–92.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–9.
- Permana, S. A., & Syah, T. Y. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Topsell Rahardja Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 5(1), 21–30.
- Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 1–14.
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training , Work Ability And Employees ' Performance : The Mediating Role Of Organizational Commitment.

International Journal of Business Economics (IJBE), 4(2), 112–122.

- Prayogi, M.A., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 124–137.

- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1–11.
- Suratman, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grandkeisha Hotel by Horison Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi dan Konsep Dasar Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektoral Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial*,

Ekonomi Dan Hukum, 5(1), 90–101.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education*, 1575–1583.

Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.

Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb
Kepada Yth. Saudara/Saudari
Pegawai BNN Provinsi Sumut
Di Tempat**

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Dinda Julia Rahma (1905160174) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Saudara/Saudari dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Saudara/Saudari berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Saudara/Saudari dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Saudara/Saudari. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Dinda Julia Rahma

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Kuliah : < 5Tahun 6-10 tahun > 10 Tahun

1. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Kuantitas						
2	Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
Waktu						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
Penekanan Biaya						
4	Saya mengerjakan secepatnya pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
Pengawasan						
5	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan					
Hubungan Antar Pegawai						
6	Saya selalu berusaha menjadi pegawai yang teladan yang bisa kerjasama dengan pegawai lain					

2. Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya puas dengan keadaan pekerjaan saya sendiri					
Upah						
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
Promosi						
3	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang					

	ditutupi					
Pengawasan Kerja						
4	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam mengawasi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan					
Rekan Kerja						
5	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					

3. KEPEMIMPINAN (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Pimpinan selalu mengarahkan bawahan dalam bekerja					
Kebutuhan						
2	Pegawai mendapat dukungan penuh dari atasan dari segala kebutuhan yang diperlukan					
Kecerdasan						
3	Pemimpinan selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari					
Ketegasan						
4	Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para pegawai					
Kepercayaan Diri						
5	Kepercayaan diri yang tinggi dari pemimpin membuat para pegawai bosan dengan aturan yang ada					
Kreatif						
6	Kepemimpinan yang ada di bawah pemimpin saat ini kurang memiliki ide atau gagasan dalam mencari solusi apabila terjadi permasalahan					

4. PELATIHAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1	Saya memahami pelatihan yang diberikan karena Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
Peserta						
2	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
Materi						
3	Saya menguasai materi pelatihan, sehingga mampu menunjang pekerjaan					
Metode						
4	Saya dapat dengan mudah memahami materi pelatihan karena materi yang diberikan lengkap					
Tujuan						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat karena telah mengikuti pelatihan					
Sasaran						
6	Saya menjadi handal dan tanggap dalam Pekerjaan berkat pelatihan yang diberikan					

TABULASI JAWABAN KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	30
A02	5	5	5	4	5	5	29
A03	3	5	5	5	5	5	28
A04	4	5	4	3	5	3	24
A05	5	4	5	5	4	5	28
A06	4	4	3	4	4	3	22
A07	5	5	4	5	5	4	28
A08	5	5	4	5	3	3	25
A09	5	5	3	3	5	5	26
A10	5	5	5	5	5	5	30
A11	4	4	4	4	4	4	24
A12	4	5	4	4	4	4	25
A13	4	5	4	4	4	4	25
A14	3	3	3	3	3	3	18
A15	5	5	5	4	5	3	27
A16	3	5	4	5	5	4	26
A17	4	5	4	5	4	5	27
A18	5	5	5	5	5	5	30
A19	3	5	4	4	5	4	25
A20	5	5	5	5	5	5	30
A21	3	5	3	4	5	4	24
A22	1	1	1	1	1	1	6
A23	3	5	3	3	3	3	20
A24	5	5	5	3	5	4	27
A25	5	5	5	5	5	5	30
A26	5	4	5	5	5	5	29
A27	3	3	3	3	3	3	18
A28	5	5	5	5	5	5	30
A29	3	3	3	3	3	3	18
A30	5	5	5	5	5	5	30
A31	4	4	4	4	4	4	24
A32	5	5	5	5	4	4	28
A33	5	5	5	5	5	5	30
A34	4	4	4	4	5	5	26
A35	4	4	4	4	5	4	25
A36	5	5	5	5	5	5	30

A37	5	5	5	3	5	5	28
A38	5	5	5	5	5	5	30
A39	5	5	5	5	5	5	30
A40	4	4	4	4	4	4	24
A41	5	5	5	5	5	5	30
A42	5	5	5	5	5	5	30
A43	5	5	5	5	5	5	30
A44	5	5	5	5	5	5	30
A45	5	4	4	4	4	4	25
A46	5	5	5	5	5	5	30
A47	5	5	5	5	5	5	30
A48	4	4	4	4	4	4	24
A49	3	3	3	3	3	3	18
A50	4	4	4	4	4	4	24
A51	5	5	5	5	5	5	30
A52	5	5	5	5	5	5	30
A53	3	3	3	3	3	3	18
A54	5	5	5	5	5	5	30
A55	4	4	4	4	4	4	24
A56	5	5	5	5	5	5	30
A57	4	4	3	4	4	3	22
A58	4	4	4	4	4	4	24
A59	5	5	4	5	4	5	28
A60	5	4	5	5	5	4	28
A61	5	5	5	5	5	5	30
A62	5	4	4	5	4	5	27
A63	4	4	4	4	4	4	24
A64	5	4	5	5	4	5	28
A65	5	5	4	4	3	3	24
A66	5	5	5	5	5	5	30
A67	5	5	5	5	4	5	29
A68	5	5	5	5	4	4	28
A69	5	4	5	5	4	4	27
A70	5	5	4	4	3	4	25
A71	5	5	5	5	5	5	30
A72	4	5	5	5	4	5	28
A73	5	5	4	4	4	3	25
A74	5	5	5	5	5	5	30

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	25
A02	5	5	5	5	5	25
A03	5	5	5	5	4	24
A04	5	5	4	3	3	20
A05	2	2	2	2	2	10
A06	5	4	3	4	4	20
A07	4	3	4	4	3	18
A08	5	3	4	5	3	20
A09	5	5	5	5	5	25
A10	5	5	5	5	5	25
A11	4	4	4	4	4	20
A12	5	5	5	5	5	25
A13	3	3	3	3	4	16
A14	3	3	3	3	3	15
A15	5	4	5	4	5	23
A16	5	4	4	5	3	21
A17	5	5	5	5	5	25
A18	5	5	5	5	3	23
A19	5	3	4	4	5	21
A20	5	5	5	5	4	24
A21	5	3	3	4	3	18
A22	1	1	1	1	1	5
A23	3	3	3	3	5	17
A24	5	5	5	5	5	25
A25	5	5	5	5	5	25
A26	5	5	5	3	5	23
A27	5	3	3	4	4	19
A28	5	5	5	5	4	24
A29	5	3	3	4	4	19
A30	5	5	5	5	5	25
A31	5	4	4	5	4	22
A32	4	3	3	3	4	17
A33	3	3	3	3	4	16
A34	5	4	4	3	4	20
A35	5	4	4	3	4	20
A36	5	5	5	3	5	23
A37	5	5	5	3	5	23
A38	5	5	5	5	5	25
A39	5	5	5	5	5	25
A40	5	4	4	4	4	21

A41	5	5	5	5	5	25
A42	5	5	5	5	5	25
A43	5	5	5	5	5	25
A44	5	5	5	5	5	25
A45	5	4	4	4	4	21
A46	5	5	5	5	5	25
A47	5	5	5	5	5	25
A48	5	4	4	4	4	21
A49	5	3	3	3	3	17
A50	5	4	2	3	4	18
A51	5	5	5	5	5	25
A52	5	5	5	5	5	25
A53	3	3	3	3	3	15
A54	5	5	5	5	5	25
A55	4	4	4	4	4	20
A56	5	5	5	5	5	25
A57	4	4	3	4	4	19
A58	4	4	4	4	4	20
A59	5	5	4	5	4	23
A60	5	4	5	5	5	24
A61	5	5	5	5	5	25
A62	5	5	5	5	5	25
A63	4	4	4	4	4	20
A64	5	4	5	5	4	23
A65	5	5	4	4	3	21
A66	5	5	5	5	5	25
A67	5	5	5	5	4	24
A68	5	5	5	5	4	24
A69	5	4	5	5	4	23
A70	5	5	4	4	3	21
A71	5	5	5	5	5	25
A72	4	5	5	5	4	23
A73	5	5	4	4	4	22
A74	5	5	5	5	5	25

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	30
A02	5	5	5	5	5	5	30

A03	3	3	4	2	3	2	17
A04	4	3	4	4	4	5	24
A05	5	4	4	4	4	4	25
A06	4	4	4	3	4	4	23
A07	4	4	4	5	4	5	26
A08	4	4	4	4	4	4	24
A09	5	5	5	5	5	5	30
A10	5	5	5	5	5	5	30
A11	4	4	4	4	4	4	24
A12	4	5	4	4	4	4	25
A13	4	4	5	5	5	5	28
A14	3	3	3	3	3	3	18
A15	3	3	3	3	4	4	20
A16	4	5	4	4	4	4	25
A17	4	4	5	5	5	5	28
A18	5	5	5	5	5	5	30
A19	4	5	3	3	3	4	22
A20	5	5	5	5	5	5	30
A21	5	5	5	5	4	5	29
A22	1	1	1	1	1	1	6
A23	4	5	4	4	2	4	23
A24	4	4	4	4	4	4	24
A25	5	5	5	5	5	5	30
A26	4	5	2	3	5	3	22
A27	4	4	4	4	4	4	24
A28	4	5	3	5	4	5	26
A29	3	3	4	4	4	5	23
A30	5	5	5	5	5	5	30
A31	4	5	3	5	4	5	26
A32	4	4	4	3	4	5	24
A33	4	4	4	3	4	5	24
A34	3	4	3	3	4	5	22
A35	4	4	4	3	4	5	24
A36	4	5	4	3	5	5	26
A37	4	3	4	3	5	5	24
A38	5	5	5	5	4	5	29
A39	5	5	5	5	5	5	30
A40	4	4	4	4	4	4	24
A41	5	5	5	5	5	5	30
A42	5	4	5	5	5	5	29
A43	5	5	5	5	5	5	30

A44	5	5	5	5	4	5	29
A45	5	5	5	4	5	5	29
A46	5	5	5	5	5	5	30
A47	5	5	5	5	5	5	30
A48	4	3	4	5	3	5	24
A49	5	5	5	5	4	4	28
A50	4	4	5	3	3	4	23
A51	5	5	5	5	5	5	30
A52	4	4	4	4	3	4	23
A53	3	3	3	3	3	3	18
A54	3	4	4	3	4	3	21
A55	4	4	4	4	4	4	24
A56	5	5	5	5	5	5	30
A57	4	5	4	4	3	2	22
A58	2	4	5	3	4	4	22
A59	4	4	5	4	5	5	27
A60	5	5	5	4	5	3	27
A61	5	5	5	5	5	5	30
A62	5	5	5	5	5	3	28
A63	5	5	4	5	4	3	26
A64	5	5	5	5	5	5	30
A65	5	4	5	5	5	5	29
A66	5	5	5	5	5	5	30
A67	4	4	5	5	5	4	27
A68	4	5	5	5	5	5	29
A69	3	3	3	3	3	3	18
A70	5	5	5	5	5	5	30
A71	5	5	5	5	5	5	30
A72	5	5	5	4	4	4	27
A73	4	4	4	4	4	4	24
A74	5	5	5	5	5	5	30

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	30
A02	5	5	5	5	5	5	30
A03	5	2	4	4	5	5	25
A04	5	5	5	5	4	4	28
A05	5	5	4	4	4	4	26

A06	5	4	4	4	3	2	22
A07	5	5	4	4	5	4	27
A08	5	4	3	4	4	4	24
A09	5	5	5	5	5	5	30
A10	4	5	5	5	5	5	29
A11	4	4	4	4	4	4	24
A12	4	5	4	4	4	4	25
A13	5	5	5	5	5	5	30
A14	3	3	3	3	3	3	18
A15	5	5	5	5	5	5	30
A16	5	5	5	4	4	4	27
A17	4	5	5	5	5	4	28
A18	4	5	5	5	5	5	29
A19	5	4	4	5	4	4	26
A20	5	5	5	5	5	5	30
A21	4	4	4	5	4	3	24
A22	1	1	1	1	1	1	6
A23	3	3	3	3	3	3	18
A24	5	4	4	4	4	4	25
A25	5	5	5	5	5	5	30
A26	5	5	5	5	5	5	30
A27	3	3	3	3	3	3	18
A28	3	5	5	5	5	5	28
A29	4	3	3	3	3	3	19
A30	5	5	5	5	5	5	30
A31	4	3	4	4	4	4	23
A32	4	5	5	4	4	5	27
A33	4	4	4	4	4	3	23
A34	3	3	3	3	3	3	18
A35	4	4	4	4	4	4	24
A36	5	4	4	3	4	2	22
A37	4	3	3	3	3	4	20
A38	4	3	3	3	3	2	18
A39	4	4	5	4	4	5	26
A40	5	5	5	3	5	5	28
A41	4	5	5	5	5	4	28
A42	4	5	5	4	5	5	28
A43	4	5	5	3	5	4	26
A44	5	5	5	5	5	5	30
A45	4	5	4	3	5	4	25
A46	4	5	5	5	5	5	29

A47	5	5	5	5	5	5	30
A48	4	4	5	3	4	5	25
A49	4	4	5	3	5	5	26
A50	5	5	5	5	5	5	30
A51	5	5	5	5	5	5	30
A52	4	5	4	4	5	5	27
A53	3	3	3	3	3	3	18
A54	5	5	5	5	5	5	30
A55	5	5	5	5	5	5	30
A56	5	5	5	5	5	5	30
A57	4	5	4	5	5	5	28
A58	5	5	5	5	5	5	30
A59	3	3	3	3	3	3	18
A60	5	4	4	5	5	5	28
A61	5	5	5	5	5	5	30
A62	4	5	4	4	4	4	25
A63	4	5	4	4	4	4	25
A64	4	5	5	5	5	4	28
A65	4	4	4	4	4	4	24
A66	5	5	5	5	5	5	30
A67	4	4	4	4	4	4	24
A68	4	4	4	4	4	4	24
A69	5	5	5	5	5	5	30
A70	3	3	3	3	3	2	17
A71	5	5	5	5	5	5	30
A72	5	5	5	5	5	5	30
A73	5	5	5	5	5	5	30
A74	5	5	5	5	5	5	30



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2613/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/12/2022

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

Medan, 8/12/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dinda Julia Rahma
NPM : 1905160174
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : - gambaran pelayanan dan rehabilitasi pada penyalahgunaan narkoba di badan narkotika nasional provinsi sumatera utara
- jumlah pengguna narkoba di provinsi sumatera utara selama 5 tahun terakhir

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Rehabilitasi Pecandu Narkoba
2. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pemulihan Korban Penyalahgunaan Narkoba Dalam Menjalani Rehabilitasi
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Narkotika Nasional

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

Hormat Saya
Pemohon

(Dinda Julia Rahma)

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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2613/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/12/2022

Nama Mahasiswa : Dinda Julia Rahma
PM : 1905160174
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 8/12/2022
Nama Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si *8/10/12/2022*


Judul Disetujui : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap
kinerja pegawai pada Badan Narkotika
Nasional provinsi Sumatera Utara.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan,

Dosen Pembimbing


(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.)

Lampiran:
) Disahkan oleh Pimpinan Program Studi
) Disahkan oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/fot: dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

MSU
Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 415 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 23 Rajab 1444 H
14 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Narkotika Nasional Provsu
Jln. Balai Pom Psr.V Barat No.1 A
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 : Dinda Julia Rahma
Npm : 1905160174
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara..

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 415 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

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 : 2/14/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Dinda Julia Rahma
N P M : 1905160174
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Dosen Pembimbing : Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 14 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Rajab 1444 H
14 Februari 2023 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertiinggal





PROVINSI SUMATERA UTARA

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

Nomor : B/ 667 /III/KBU/TU.00.01/2023/BNNP
Klasifikasi : Biasa
Aspek : -
Perihal : Persetujuan Riset

Medan, 17 Maret 2023

Kepada
Yth. DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Tempat

Rujukan :

- Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika;
- Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional;
- Peraturan BNN Nomor 6 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan
- Surat Dekan FEB UMSU Nomor : 415/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 14 Februari 2023 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Berdasarkan rujukan tersebut di atas, kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis, dalam rangka kepentingan akademik mahasiswa di bawah ini :

Nama : Dinda Julia Rahma
N P M : 1905160174
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNNP Sumatera Utara".

Berkaitan dengan hal tersebut, pada prinsipnya BNNP Sumatera Utara tidak keberatan dan **menyetujui** pelaksanaan riset. Sebagai bahan pertimbangan peningkatan kinerja BNNP Sumatera Utara agar mahasiswa tersebut membuat paparan hasil riset setelah melakukan riset. Selanjutnya mahasiswa yang melaksanakan riset tersebut agar mematuhi tata tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk maklum.

An. Kepala BNNP Sumatera Utara
Kabag Umum

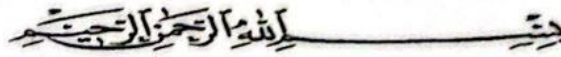
Bastian, SSTP.



UMSU
Berprestasi | Berprestasi | Terpercaya

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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dinda Julia Rahma
NPM : 1905160174
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
bab 1	perbaikan 'identifikasi' masalah perbaikan 'deskripsi' masalah	3/23 22/23	[Signature]
bab 2	perbaikan 'definisi'	3/23	[Signature]
bab 3	uji hipotesis pernyataan log. uji hipotesis	3/23 22/23	[Signature]
daftar Pustaka	ok	22/23	[Signature]
instrumen pengumpulan data Penelitian	ok	22/23	[Signature]
persetujuan seminar Proposal	acc Seminar Proposal	22/23	[Signature]

acc
22/23 Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

[Signature]

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

Medan, Februari 2023
acc
22/23 Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 21 Juli 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
akan bahwa :


Nama : Dinda Julia Rahma
 N.P.M. : 1905160174
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Juli 2001
 Alamat Rumah : Jalan Prof Hm Yamin Sh Gang Obat 1 No.10 Medan
 Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada
 Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

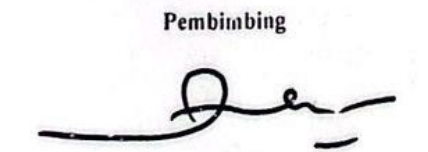
(Disetujui / tidak disetujui *)

No	Komentar
Judul	Tambahan 1 Variabel
bab I	- Latar Belakang - Identifikasi Masalah
bab II	- indikator harus & penulis - kerangka konseptual
bab III	
lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 21 Juli 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

 Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si

Sekretaris

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


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



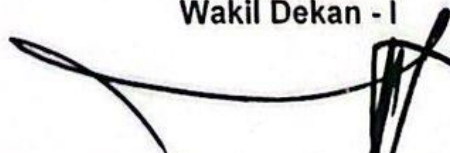
**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 21 Juli 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Dinda Julia Rahma
N.P.M. : 1905160174
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Juli 2001
Alamat Rumah : Jalan Prof Hm Yamin Sh Gang Obat 1 No.10 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si**

Medan, Jumat, 21 Juli 2023

TIM SEMINAR**Ketua****Jasman Saripuddin, SE., M.Si.****Pembimbing****Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si****Sekretaris****Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.****Pemanding****Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.****Diketahui / Disetujui****A.n. Dekan****Wakil Dekan - I****Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.****NIDN : 0105087601**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Eadan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

: 2524 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023

Medan, 21 Shafar 1445 H

: -

07 September 2023 M

: MENYELESAIKAN RISET

kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Badan Narkotika Nasional Provsu

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 I - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Japun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Diinda Julia Rahma**

NPM : **1905160174**

Semester : **VIII (Delapan)**

Kejurusan : **Manajemen**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.**

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

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

NIDN : 0109086502

Hubungan :

1. Pertiinggal



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Nomor : S.Ket/0009/VIII/KBU/TU.00/2023/BNNP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bastian, SSTP.
Pangkat / Gol. : Pembina, IV/a
N I P : 19851120 200412 1 001
Jabatan : Kabag Umum BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Dinda Julia Rahma
N P M : 1905160174
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNNP Sumatera Utara".

Benar telah selesai melaksanakan riset di BNNP Sumatera Utara. Seiamela pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 28 Agustus 2023

An. Kepala BNNP Sumatera Utara



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : DINDA JULIA RAHMA
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 14 Juli 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Prof. H.M Yamin S.H Gg. Obat I No. 10 Medan
Email : dindajuliakoto01@gmail.com
No. Hp/WA : 0895-0445-3078

Nama Orang Tua

Ayah : Ismed ST Jamaris
Ibu : Maulina
Alamat : Jl. Prof. H.M Yamin S.H Gg. Obat I No. 10 Medan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 064017 Medan
2. SMP Negeri 12 Medan
3. SMA Negeri 7 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.