

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA
PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI
MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Pascasarjana*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Disusun Oleh :

RIAN SAHPUTRA PURBA
NPM: 2020030039

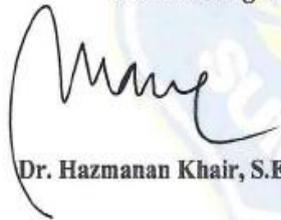
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Rian Sahputra Purba
NPM : 2020030039
Prodi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Semangat Kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

Pengesahan Tesis
Medan, 09 Maret 2023
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD

Pembimbing II



Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Diketahui

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Semangat Kerja
Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

Rian Sahputra Purba
NPM : 2020030039

Program Studi : Magister Manajemen

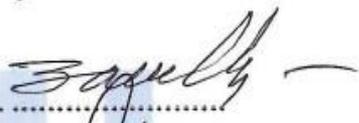
Tesis Ini Telah Di Pertahankan Di Hadapan Panitia Penguji, Yang Dibentuk Oleh Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis
Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)
Pada Hari Kamis, Tanggal 09 Maret 2023

Komisi Penguji

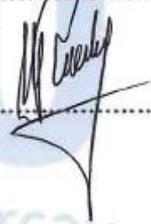
1. Dr. Syaiful Bahri, M.AP

1. 
.....

2. Dr. Bahril Datuk S, S.E., M.M QIA

2. 
.....

3. Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M

3. 
.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 17 Oktober 2023

Peneliti,



Rian Sahputra Purba

NPM:2020030039

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Semangat Kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

Rian Sahputra Purba

**Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : ryanpvtra0898@gmail.com

Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan perusahaan sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat, memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kepemimpinan, beban kerja dan semangat kerja. Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: untuk mengetahui ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, mengetahui ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, untuk mengetahui ada pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja, mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh semangat kerja dan mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 71 responden yang merupakan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Teknik Pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tidak signifikan; pengaruh beban kerja terhadap kinerja signifikan; pengaruh semangat kerja terhadap kinerja signifikan; pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja signifikan; pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja signifikan; semangat kerja sebagai variabel mediator berperan sebagai mediasi pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan semangat kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Beban Kerja, Semangat Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Workload on Performance Mediated by Work Enthusiasm at Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

Rian Sahputra Purba

**Master of Management Study Program, Postgraduate Program
Muhammadiyah University of North Sumatra**

Email : ryanpvtra0898@gmail.com

Quality human resources will also advance the company as a forum for improving good performance. Competition in the world of work is increasing, spurring companies to continue to improve the performance of their employees so that they can create a product or service that is beneficial to society. Many factors affect performance, including leadership, workload and morale. The purpose of the study aims to analyze several things, namely: to find out that there is an influence of leadership on performance, to know that there is an effect of workload on performance, to find out that there is an effect of morale on performance, to find out that there is an influence of leadership on morale, to find out that there is an effect of workload on morale, knowing that leadership has an effect on performance mediated by morale and knowing workload has an effect on performance mediated by morale at the Immigration Office Class I Special TPI Medan. In this study using the type of associative research with the sample in this study were as many as 71 respondents who were employees of the Immigration Office Class I Special TPI Medan. Data collection techniques used a list of statements such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of this study indicate that: the influence of leadership on performance is not significant; the effect of workload on performance is significant; the effect of morale on performance is significant; the influence of leadership on morale is significant; the effect of workload on morale is significant; morale as a mediator variable acts as a mediation on the effect of leadership on performance and morale as a mediator variable does not act as a mediation on the effect of workload on performance.

Keywords: Leadership, Workload, Morale, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata dua (S-2) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat berangkaikan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Sallallahu Alaihi wasalam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Dalam penulisan tesis ini, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari tesis ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya. Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti - hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Joseph Purba dan Ibunda Nurhaida Damanik yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun tesis ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Triyono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD selaku ketua prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si., selaku sekretaris prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku dosen penguji I yang juga telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Dr. Bahril Datuk S, S.E., MM. QIA selaku dosen penguji II yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.
8. Bapak Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M selaku dosen penguji III yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.
9. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada penulis.

10. Pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian dalam menyelesaikan tesis ini.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada penulis, terima kasih atas kerja samanya selama ini semoga Allah selalu memberkahi kerja keras dan perjuangan kita.
12. Sahabat-sahabat tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun tesis ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini dan semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2023

Penulis

RIAN SAHPUTRA PURBA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Pengertian MSDM.....	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Kepemimpinan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepemimpinan	18
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan.....	19
2.1.2.4 Tipe-Tipe Perilaku Pemimpin	20
2.1.3 Beban Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	23
2.1.3.2 Faktor-Faktor Beban Kerja.....	24

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja	25
2.1.4 Semangat Kerja.....	26
2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja	27
2.1.4.3 Indikator Semangat Kerja.....	29
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	31
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	31
2.2.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja	31
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja.....	33
2.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja	34
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja.....	35
2.2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja.....	35
2.3 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan Penelitian	38
3.2 Definisi Operasional.....	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.3.1 Tempat Penelitian	40
3.3.2 Waktu Penelitian.....	40
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.4.1 Populasi.....	40
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1 Wawancara	42
3.5.2 Studi Dokumentasi.....	42
3.5.3 Angket.....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	43
3.6.1 Teknik Analisis Data <i>Partiel Least Square</i> (PLS).....	43

3.6.2 Analisis Efek Mediasi (<i>Mediation Effects</i>).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
4.2 Analisis Data	64
4.2.1 Analisis Efek Mediasi.....	64
4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (<i>Outer Model</i>)	64
4.2.1.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (<i>Inner Model</i>).....	67
4.2.2 Mediation Effect.....	67
4.3 Pembahasan.....	73
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	73
4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	75
4.3.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja	76
4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja.....	78
4.3.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat	79
4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja.....	80
4.3.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	84
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kinerja Pegawai.....	2
Tabel 1.2 Tingkat Pencapaian Kinerja Pegawai	2
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel	39
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Tesis	40
Table 3.3 Populasi Penelitian.....	41
Tabel 3.4 Sampel Penelitian.....	42
Tabel 3.5 Instrumen <i>Skala Likert</i>	43
Tabel 4.1 Skala Likert	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan	47
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Kepemimpinan.....	47
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Beban Kerja	52
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Semangat Kerja.....	58
Tabel 4.8 Deskripsi Tanggapan Kinerja.....	61
Tabel 4.9 <i>Construct Reliability and Validity</i>	66
Tabel 4.10 <i>Distcriminant Validity</i>	67
Tabel 4.11 <i>R-Square</i>	68
Tabel 4.12 <i>F-Square</i>	70
Tabel 4.13 <i>Direct Effect</i>	72
Tabel 4.14 <i>Inderect Effect</i>	73
Tabel 4.15 <i>Total Effect</i>	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	32
Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	32
Gambar 2.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja	33
Gambar 2.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat	34
Gambar 2.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja	34
Gambar 2.6 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Efek Mediasi	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat, memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Penelitian ini mengambil objek pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto No. 268A Sei Kambing, Medan. Kantor Imigrasi ini adalah unit pelaksana teknis yang menjalankan fungsi keimigrasian di daerah kabupaten, kota atau kecamatan.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan ditemukan adanya sedikit masalah yang terjadi pada kinerja pegawai. Nilai kinerja yang dihasilkan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan tahun 2020 semester 1 sebesar 65% dan pada semester 2 sebesar 78%. Sedangkan pada tahun 2021 semester

1 mencapai 73% dan pada semester 2 tercapai 85%. Sesuai data diatas maka dapat diketahui bahwa nilai kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan belum mencapai target 100%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan Tahun 2020-2021

No.	Semester	Tahun	Target	Realisasi
1.	1	2020	100%	65%
	2	2020	100%	78%
2.	1	2021	100%	73%
	2	2021	100%	85%

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan

Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan tersebut masih belum tercapai sepenuhnya, dikarenakan masih sedikit pegawai yang mencapai *High Performance* yaitu sebesar 13% pada tahun 2020 dan 11% pada tahun 2021 serta masih ada pegawai yang berada di tingkat *Under Performance*. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Tingkat Pencapaian Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan Tahun 2020-2021

<i>Performance Rating</i>	2020		2021	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
<i>High Performance</i>	32	13%	28	11%
<i>Performance</i>	86	36%	90	37%
<i>Target</i>	97	39%	95	40%
<i>Contributor</i>	23	10%	27	11%
<i>Under Performance</i>	5	2%	3	1%
Total	243	100%	243	100%

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan

Kinerja yang ada pada sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dengan harapan

tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu diperlukan pimpinan yang tepat agar dapat menggerakkan pegawai menggunakan kemampuannya dalam bekerja yang dimilikinya secara maksimal. Kepemimpinan yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya hasil yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk mewujudkan peningkatan kinerja yang optimal, salah satunya dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Pimpinan harus memberikan arahan dan dorongan kepada pegawai sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam bidang manajemen secara keseluruhan dan memberikan peringatan kepada pegawai tentang pentingnya kesadaran untuk meningkatkan kinerja.

Pernyataan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu (Yapentra, 2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Kepemimpinan yang baik dan orang yang tepat sebagai seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya. Hal ini memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan prariset yang dilakukan, penulis menemukan fenomena pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan dari segi kepemimpinan. Dimana didapati dari hasil wawancara, adanya pembagian tugas kerja yang tidak merata dari pimpinan. Pimpinan juga kurang memperhatikan pegawainya dan hanya fokus pada beberapa pegawai saja. Hal ini terlihat dari pimpinan yang selalu memberikan tugas kepada pegawai yang aktif atau rajin

saja, padahal seharusnya beban kerja yang diterima oleh pegawai itu sama. Sementara untuk pegawai yang kurang aktif atau malas tidak diberi tugas yang terlalu banyak sehingga pegawai tersebut sangat santai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan ketimpangan pada saat proses bekerja yang membuat pegawai tersebut menjadi merasa jenuh dan mengelak pada saat diberikan tugas karena merasa tidak profesional dalam pembagian tugas kerja yang diberikan oleh pimpinanya. Hal ini juga akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

Selain dari segi kepemimpinan, beban kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila beban kerja yang diterima sesuai dengan kapasitas kemampuan yang mereka miliki. Upaya pemberian beban kerja yang sesuai kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi agar kemampuan serta kinerja sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Adityawarman, 2015) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Dengan demikian terwujudnya kinerja yang tinggi salah satunya dapat dilihat dari besarnya beban kerja yang diterima.

Fenomena yang terjadi mengenai beban kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan, penulis dapati adanya beban kerja yang terlalu besar dikarenakan pimpinan yang tidak profesional dalam memberikan

pembagian tugas kerja. Hal ini membuat pegawai tersebut kurang antusias saat melakukan pekerjaannya dikarenakan beban kerja yang mereka terima setiap harinya terlalu banyak untuk kapasitas kemampuan perseorangan saat bekerja sehingga membuat mereka merasa jenuh dan cukup lelah. Selain itu masalah beban kerja yang dihadapi oleh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan adalah seringnya menerima tugas yang harus dikerjakan diluar jam kerja atau pada saat hari libur bahkan pimpinan juga sering memberikan tugas di luar bidang masing-masing pegawai. Sehingga masalah ini nantinya akan mempengaruhi semangat kerja pegawai yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai terhadap organisasi.

Selain kepemimpinan dan beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, semangat kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Artinya bahwa dengan semangat kerja yang tinggi seorang pegawai akan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Begitu juga hasil dari penelitian terdahulu (Yahyo et al., 2013) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila semangat kerja baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Fenomena semangat kerja yang penulis temui di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan adalah adanya kesenjangan yang terjadi terhadap sesama pegawai. Dimana pegawai yang selalu diberikan tugas kerja oleh pimpinan melihat pegawai lain selalu santai dalam menyelesaikan tugasnya

sementara pegawai tersebut selalu sibuk dengan tugas yang dikerjakan. Hal ini berdampak kepada semangat pegawai dalam bekerja cenderung menurun. Ini dibuktikan dari sikap sebagian pegawai yang kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan seperti membuat surat tugas pegawai dan surat dinas pegawai yang seharusnya tidak dikerjakan oleh pegawai tersebut karena tidak sesuai dengan bidang dan tugas kerja pegawai yang seharusnya.

Dari fenomena yang dilihat bahwa diduga kepemimpinan yang kurang baik sangat berdampak pada proses kerja pegawai padahal seharusnya pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam proses bekerja pegawai. Hal ini dapat menciptakan kualitas pegawai menurun. Disamping itu ada kemungkinan beban kerja yang tinggi juga akan berdampak pada kinerja para pegawai. Disisi lain dengan adanya kepemimpinan dan beban kerja akan mempengaruhi semangat kerja pegawai yang berujung kepada kinerja yang baik. Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada di dalam sebuah perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian. Karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat, maka suatu penelitian sangat sukar dalam hasil rumusan penelitian.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan adalah sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan kurang adilnya pimpinan dalam memberikan tugas kerja pegawai.
2. Pimpinan tidak mendistribusikan pekerjaan secara profesional.
3. Terjadinya peningkatan beban kerja yang tidak diikuti oleh distribusi yang tidak profesional.
4. Menurunnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Kepemimpinan, beban kerja dan semangat kerja. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada kepemimpinan dan beban kerja pegawai. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada pegawai tetap yang dijadikan sebagai responden tidak termasuk pegawai honorer. Penelitian ini juga membatasi variabel semangat kerja sebagai mediating.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh semangat kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas / instansi dalam merumuskan kebijakan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan mengenai pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh semangat kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian MSDM

MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Secara umum MSDM adalah bagaimana menjalankan fungsi manajerial terhadap sumber daya yang dimiliki perusahaan, dalam hal ini adalah manusia atau tenaga kerjanya. Keberhasilan perusahaan mencetuskan para pemimpin yang sukses atau perusahaan yang berhasil melakukan perubahan budaya para karyawannya.

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun menurut (Seprima, 2019) kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut pendapat (Elizar & Tanjung, 2018) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Begitu pula menurut (Ardha, 2017) kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas atau kegiatan operasionalnya yang dibebankan kepada pegawai tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Kinerja

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut (Sulaksono, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Kedisiplinan
7. Komunikasi

Adapun penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Sikap mental, sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki karyawan.
2. Pendidikan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya semakin tinggi.
3. Keterampilan, karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki keterampilan.
4. Kepemimpinan, kepemimpinan manajer memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
5. Tingkat penghasilan, tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
6. Kedisiplinan, kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Komunikasi, komunikasi para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya menurut (Amalia, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Kerja (beban kerja)
2. Kualitas Kerja
3. Kecocokan dengan rekan kerja
4. Kehadiran
5. Masa Bakti
6. Fleksibilitas

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Jumlah Kerja (beban kerja), yaitu suatu hal yang memberatkan atau yang menekan bagi kehidupan seseorang dari kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja, yaitu suatu standar fisik yang di ukur karna hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.
3. Kecocokan dengan rekan kerja, yaitu suatu kesamaan, keserasaian pada seseorang dalam bidang kerja. Dengan adanya kecocokan dengan rekan kerja membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman.
4. Kehadiran, yaitu keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas kantor pada jam-jam kerja efektif dikantor.
5. Masa Bakti, yaitu lamanya mengabdikan pada suatu instansi dalam melakukan pekerjaannya.
6. Fleksibilitas, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda dengan berbagai individu maupun kelompok.

Menurut (Samsuddin, 2018) faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Energi (semangat kerja)
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan tujuan
7. Keamanan

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi (semangat kerja), yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, Karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari uraian tersebut terlihat jelas bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Selain itu, dari uraian di atas dijelaskan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh energi yang berhubungan dengan kinerja dalam perusahaan dengan kata lain energi (semangat kerja) akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kinerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari kinerja yang ditunjukkan seseorang pegawai. Indikator kinerja menurut (Arianty, 2014) yaitu:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan

barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut (Amalia, 2017) adalah :

1. Hasil Kerja
2. Perilaku Kerja
3. Sifat Pribadi
4. Tanggung Jawab

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Hasil Kerja, yaitu merupakan hasil yang didapatkan seseorang dari pekerjaan yang dilakukannya. Baik itu hasil yang bagus maupun hasil yang buruk dari pekerjaan tersebut.
2. Perilaku Kerja, yaitu tingkah laku dari diri seseorang terhadap pekerjaan, ataupun orang sekitar yang ada dilingkungan kerja.
3. Sifat Pribadi, yaitu potensi atau kemampuan seseorang yang memancarkan kewibawaan ataupun kejujurannya.
4. Tanggung jawab, yaitu segala sesuatu perbuatan yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan.

Sedangkan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. Standart, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standart, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart.
4. Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan sudah ada sejak manusia hidup berkelompok hingga hal ini merupakan permasalahan sosial. Akan tetapi pengertian kepemimpinan itu terbatas. Banyak pengertian tentang kepemimpinan yang ditanggapi secara berbeda-beda. Namun yang dipermasalahkan adalah hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut atasan dan sekelompok orang lagi yang disebut bawahan.

Menurut (Girsang & Syahrial, 2021) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar penuh pengertian.

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) kepemimpinan dalam organisasi merupakan arahan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang

diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Menurut (Kamal, 2015) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain.

Adapun menurut (Daulay et al., 2017) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan menurut (Syahril, 2019) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Begitu pula menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) kepemimpinan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan.

Adapun menurut (Wahyudi et al., 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk

mengarahkan, memperngaruhi dan memberi contoh kepada suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut (Daulay et al., 2017) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi yang berhubungan dengan tugas (task-related) atau pemecahan masalah. Fungsi ini menyangkut pemberian saran dan penyelesaian, informasi dan pendapat.
2. Fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan kelompok (group maintenance). Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat mebantu kelompok berjalan lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengah perbedaan pendapat dan sebagainya.

Adapun variabel-variabel kepemimpinan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Cara berkomunikasi.
2. Pemberian motivasi.
3. Kemampuan memimpin.
4. Pengambilan keputusan.
5. Kekuasaan yang positif.

Menurut (Citra & Fahmi, 2019) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi yaitu:

1. Kepribadian (Personality)
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik
4. Kebutuhan tugas

5. Iklim dan kebijakan organisasi

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator menunjukkan karakteristik, ukuran atau ciri-ciri dari suatu objek atau aktivitas. Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Indikator yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kerendahan hati
2. Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya
3. Berkomitmen
4. Kesabaran
5. Transparan

Menurut (Harahap & Pasaribu, 2019) mengatakan indikator dari kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan, suatu pendekatan sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi, daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian dan keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi, kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung dan tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan, pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang organisasi.

Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab, pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional, seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosinya disegala situasi, karena itu akan mempengaruhi pengambilan keputusan dalam pencapaian tujuan organisasi. Itulah mengapa dapat dikatakan mengendalikan emosi cukup penting bagi seorang pemimpin, karena dalam mengekspresikan emosi harus sesuai dengan situasi dan keadaan tertentu sehingga tidak merugikan bagi berbagai pihak.

Adapun pendapat lainnya dari (Harahap & Pasaribu, 2019)

mengatakan indikator dari kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

2.1.2.4 Tipe Perilaku Pemimpin

Dalam (Daulay et al., 2017) perilaku manajer atau pemimpin dapat di kelompokkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang senantiasa mendukung, perilaku seperti ini sangat sesuai dengan kinerja bawahan yang mengalami frustrasi yang besar dan adanya ketidakpuasan bawahan dalam organisasi.

2. Kepemimpinan partisipatif, pemimpin akan mengizinkan bawahan memberikan masukan kepada proses pengambilan keputusan dengan tujuan agar motivasi kerja pegawai meningkat.
3. Kepemimpinan instrumental, pemimpin akan memberikan petunjuk khusus tentang apa yang diharapkan oleh pemimpin. Petunjuk ini akan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan.

Adapun menurut (Harahap & Pasaribu, 2019) 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

1. Kecerdasaan (intelligence)
2. Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (social maturity and breadth)
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi
5. Memiliki pengaruh yang kuat
6. Memiliki pola hubungan yang baik
7. Memiliki sifat-sifat tertentu
8. Memiliki kedudukan atau jabatan
9. Mampu berinteraksi
10. Mampu memberdayakan

2.1.2.5 Wewenang Pemimpin

Dalam (Mangunhardjana, 2021) wewenang adalah hak untuk menyuruh orang untuk berbuat atau melarangnya agar tidak berbuat sesuatu. Dengan wewenang yang ada, pemegang wewenang dapat mengendalikan, mengarahkan dan mengatur perilaku orang yang ada dibawah kepemimpinannya. Berdasarkan jabatannya pemegang

wewenang memiliki beberapa macam kekuasaan diantaranya sebagai berikut:

1. Kekuasaan jabatan (*office power*), berdasarkan jabatannya pemimpin mempunyai kekuasaan absah sesuai dengan tingkat dalam jenjang kepemimpinan dalam lembaga, atas orang-orang secara pribadi dan sebagai kelompok yang dipimpinnya.
2. Kekuasaan memberi hadiah atau hukuman (*reward power*), berdasarkan jabatannya sebagai pemimpin, pemimpin dapat memberi hadiah kepada orang-orang secara pribadi atau sebagai kelompok yang dipimpinnya atas prestasi kerja mereka. Namun, pemimpin juga dapat menjatuhkan hukuman kepada mereka berupa peringatan, teguran, pemindahan atau pemberhentian dari tugas.
3. Kekuasaan untuk memaksa (*coercive power*), adalah kekuasaan untuk menyuruh atau melarang dengan paksa orang-orang secara pribadi atau sebagai kelompok yang dipimpinnya, agar mereka melakukan sesuatu atau melarang mereka untuk tidak melakukan sesuatu juga bila orang yang disuruh tidak mau berbuat sesuatu. pemimpin dapat memaksa kehendak atau perintahnya.
4. Kekuasaan mengendalikan informasi (*control of information power*), pemimpin dapat menggunakan

kekuasaan untuk mengendalikan informasi dengan menahan atau memberikan informasi yang dimiliki kepada orang-orang yang dipimpinya.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Sedangkan (Amalia, 2017) menguraikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Adapun menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan pekerjaan pegawai atau tuntutan kerja yang harus diselesaikan pada waktunya yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Amalia, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal, beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

a. Tugas bersifat fisik seperti :

Kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

b. Organisasi Kerja meliputi :

Lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan Kerja

Dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

Adapun faktor-faktor beban kerja yang mempengaruhi menurut (Arifin et al., 2016) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Beban Mental
2. Faktor Beban Fisik
3. Faktor Waktu

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi beban kerja pegawai suatu organisasi. Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) menyatakan indikator beban kerja adalah:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan
4. Kerja secara bergilir
5. Pelimpahan tugas dan wewenang
6. Faktor Somatis (kondisi kesehatan)
7. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

Sedangkan menurut (Nurhasanah et al., 2022) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk

menyelesaikan pekerjaannya dan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti hasil kerja diluar jam kerja.
3. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Semangat Kerja

2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut (Seprima, 2019) semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Adapun menurut (Siswanto, 2011) semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Begitu pula menurut (Basri & Rauf, 2021) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap kerjaan yang dilakukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang bersifat positif yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seorang karyawan dalam bekerja untuk meningkat kinerja pegawai.

2.1.4.2 Faktor-faktor Semangat Kerja

Menurut (Busro, 2018) beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian insentif baik materi maupun nonmateri antara lain:

1. Gaji, insentif, tunjangan, bonus, hadiah, fasilitas yang sesuai dengan beban volume, resiko pekerjaan.

2. Kebutuhan rohani, safari keagamaan, umroh dan tempat ibadah yang nyaman.
3. Suasana kerja yang santai
4. Peningkatan harga diri karyawan
5. Kesesuaian tempat kerja dengan kompetensi yang dimiliki.
6. Kesempatan untuk berprestasi
7. Perasaan aman menghadapi masa depan
8. Loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi
9. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.
10. Kejelasan pemberian insentif
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan

Adapun menurut Makmur (Busro, 2018) yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu:

1. Minat. minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaan akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
2. Faktor pendapatan (gaji atau upah, insentif, bonus, dan pendapatan resmi lainnya). Pendapatan yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang. Semakin tinggi pendapatan yang diperoleh maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan tersebut dan sebaliknya.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status pekerjaan yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Semakin tinggi penghargaan yang diterima oleh seseorang maka semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut
5. Tujuan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai tujuan yang mulia, menyangkut hajat orang banyak dan berhubungan langsung dengan kelangsungan hidup perusahaan, akan dapat mendorong seseorang.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada dua yaitu:

1. Faktor kepribadian dan kehidupan emosional karyawan yang bersangkutan. Pribadi yang rajin, tekun, serius, akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dibandingkan pribadi yang pemalas, kurang fokus, suka bercanda.
2. Faktor luar, yang terdapat dari lingkungan rumah, kehidupan keluarga, lingkungan kerja, dan lingkungan masyarakat. Karyawan dari keluarga yang disiplin, tidak ada masalah keluarga, dan hidup dalam keluarga yang baik, akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dibandingkan karyawan yang berasal dari keluarga yang penuh masalah keluarga. Lingkungan kerja kantor yang menggairahkan juga akan mampu meningkatkan semangat kerja.

2.1.4.3 Indikator Semangat Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi semangat kerja pegawai suatu organisasi. Menurut (R. Hidayat, 2017) menyatakan dimensi dan indikator semangat kerja adalah:

1. Kerjasama
2. Disiplin Kerja
3. Kegairahan Kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kerjasama

- a. Kesiediaan bekerjasama dengan karyawan lain.
- b. Kesiediaan untuk membantu karyawan yang lain.

2. Disiplin kerja

- a. Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja
- b. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan dan pada perintah atasan.
- c. Bekerja dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Kegairahan kerja

- a. Karyawan melakukan pekerjaan dengan perasaan senang.
- b. Karyawan tidak menunggu perintah dalam melakukan tugas.
- c. Kesanggupan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja.

Sedangkan menurut (A. Hidayat & Dkk, 2019) ada beberapa indikator semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1. Naiknya produktivitas karyawan, karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan tinggi apa tidak.

2. Tingkat absensi yang rendah, merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja karyawan, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.
3. Labour turn-over yang menurun, tingkat karyawan keluar masuk karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.
4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan, semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja dan hal-hal lainnya

2.2 Kerangka Konseptual

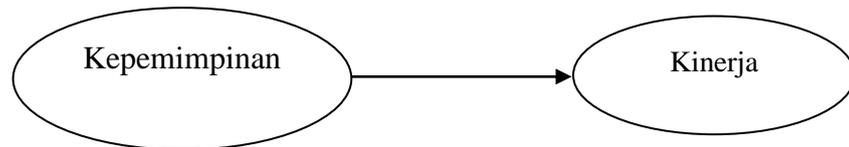
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Menurut (Yapentra, 2021) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang baik dan orang yang tepat sebagai seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi karyawannya. Hal ini memunculkan minat karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yapentra, 2021); (Wahyudi et al., 2022); (Andayani & Tirtayasa, 2019);

(Hasibuan & Bahri, 2018); (Afandi & Bahri, 2020); (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Lina, 2014); (Saragih & Simarmata, 2018) yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

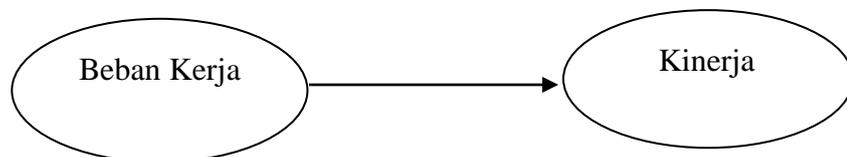


Gambar 2.1 Paradigma penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

2.2.2 Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja

Menurut (Adityawarman, 2015) bertambahnya target yang harus dicapai maka bertambah pula beban kerja karyawannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019); (Sitepu, 2013); (Astuti & Lesmana, 2018); (Khasifah & Nugraheni, 2016); (Thalib et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.2 Paradigma penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja

2.2.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Handayani, 2016) semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan,

dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian (Hartati, 2017); (Fitria et al., 2019); (Syahropi, 2016); (Hasanudin et al., 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja.

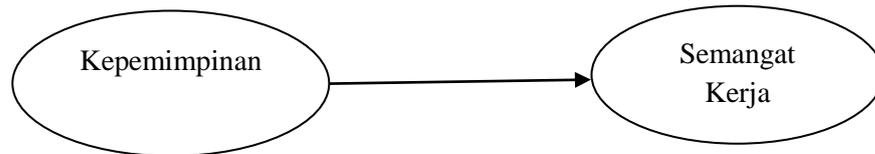


Gambar 2.3 Paradigma penelitian pengaruh semangat kerja terhadap kinerja

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Menurut (Daulay et al., 2017) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang mampu mengkoordinasikan sumber daya manusia yang dipimpinnya kearah tujuan yang diinginkan melalui berbagai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan. Sehingga dengan adanya kepemimpinan yang efektif maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian (Damanik, 2019); (Adrizal, 2020) (Permadi & Usadi, 2022); (Siregar & Rambe, 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja.

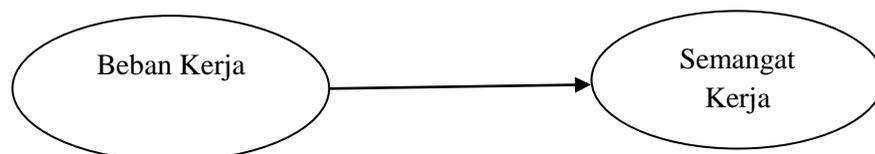


Gambar 2.4 Paradigma penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja

2.2.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. Semangat kerja juga merupakan salah satu faktor penunjang yang menjadikan kinerja pegawai berjalan secara tidak maksimal. Hal ini dikarenakan semakin tinggi target yang ditetapkan untuk dicapai setiap pegawai, maka pegawai akan merasakan beban kerja yang tinggi. Tingginya target yang harus dicapai mengindikasikan tingginya beban kerja yang dirasakan pegawai, hal tersebut akan berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian (Siwa et al., 2022); (Irfan et al., 2021); (Rizal, 2020) yang menyatakan terdapat pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja.



Gambar 2.5 Paradigma penelitian pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja

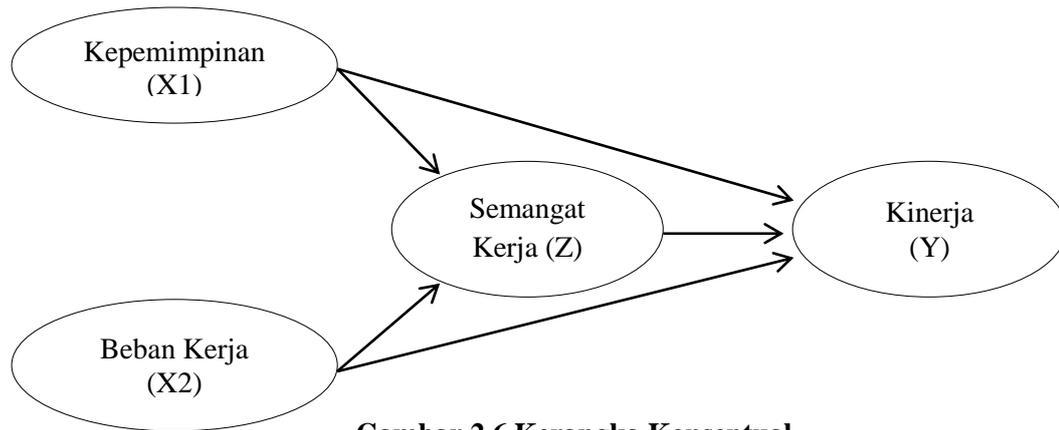
Menurut (Daulay et al., 2017) sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin harus selalu merespon baik atas hasil kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa puas atas apa yang diterimanya dengan demikian karyawan akan merasa lebih senang dan semangat dalam melakukan tugasnya. Dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian (Siregar & Rambe, 2022) yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui semangat kerja.

2.2.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja dipengaruhi oleh kinerja melalui semangat kerja. Artinya, apabila tugas yang di berikan kepada pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang di terima oleh pegawai maka hal ini akan berdampak pada semangat kerja.

Jika pegawai semangat dalam bekerja maka akan menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut baik. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.6 Kerangka Konseptual

Sumber: (Penulis 2023)

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
3. Ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
4. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
5. Ada pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
6. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.

7. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Alasan penulis memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena penelitian ini ingin melihat pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh semangat kerja.

Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena metode ini menggunakan ukuran-ukuran dan perhitungan sistematis yang kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur	Nomor Item Angket
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas atau kegiatan operasionalnya yang dibebankan kepada pegawai tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Hasil kerja	(Amalia, 2017)	1,2,3
		Perilaku kerja		4,5,6
		Sifat pribadi		7,8,9
		Tanggung jawab		10,11,12
Semangat Kerja (Z)	Semangat Kerja adalah suatu keadaan psikologis yang bersifat positif yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seorang pegawai dalam bekerja untuk meningkat kinerja pegawai.	Kerjasama	(R. Hidayat, 2017)	1,2,3
		Disiplin kerja		4,5,6
		Kegairahan kerja		7,8,9
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi dan memberi contoh kepada suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.	Kemampuan mengambil keputusan	(Harahap & Pasaribu, 2019)	1,2,3
		Kemampuan memotivasi		4,5,6
		Kemampuan komunikasi		7,8,9
		Kemampuan mengendalikan bawahan		10,11,12
		Tanggung jawab		13,14,15
		Kemampuan mengendalikan emosional		16,17,18
Beban Kerja (X2)	Beban Kerja adalah sekumpulan pekerjaan pegawai atau tuntutan kerja yang harus diselesaikan pada waktunya yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja	Tugas-tugas yang bersifat fisik	(Mahendrawan & Indrawati, 2015)	1,2,3
		Tugas-tugas yang bersifat mental		4,5,6
		Waktu Kerja		7,8,9
		Kerja secara bergilir		10,11,12
		Pelimpahan tugas dan wewenang		13,14,15
		Faktor Somatis (kondisi kesehatan)		16,17,18
		Faktor Psikis		19,20,21

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No. 268A Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Tesis

No	Kegiatan	Bulan																																			
		Jun				Jul				Agt				Sep				Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																																		
2	Pengajuan Judul		■	■																																	
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■																								
4	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■																								
5	Seminar Proposal												■	■	■	■	■																				
6	Penyusunan Tesis													■	■	■	■	■	■	■	■																
7	Seminar Hasil																					■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Sidang Meja Hijau																									■	■	■	■	■	■	■	■				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2015) populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan yang berjumlah 243 orang dengan tidak mengikut sertakan pejabat struktural.

Tabel 3.3 Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Pejabat Struktural	18
2	Bagian Tata Usaha	18
3	Bidang Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	32
4	Bidang Teknologi dan Informasi Keimigrasian	16
5	Bidang Dokumen Perjalanan dan Izin Tinggal Keimigrasian	76
6	Bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi	83
	Total	243 Orang

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan

3.4.2 Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Dimana:

n z = Ukuran Sampel

N = Populasi

E = Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas:

$$n = \frac{243}{1+(243 \times 10\%^2)} = \frac{243}{1+(243 \times 0,1^2)} = 70,84 = 71$$

Sehingga, dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 71 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan maka didapatkan hasil sebesar 71 orang dengan perincian di masing-masing bagian, sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Pejabat Struktural	18	0
2	Bagian Tata Usaha	18	14
3	Bidanag Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	32	14
4	Bidang Teknologi dan Informasi Keimigrasian	16	15
5	Bidang Dokumen Perjalanan dan Izin Tinggal Keimigrasian	76	16
6	Bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi	83	12
	Total	243 Orang	71 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

3.5.1 Wawancara

Wawancara (interview), yaitu penulis sempat melakukan wawancara secara langsung dengan pegawai dan pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yang berwenang dalam memberikan informasi serta data yang dibutuhkan.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data kinerja, undang-undang dan data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3.5.3 Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket. Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan dengan membubuhkan tanda checklist (✓).

Dimana setiap pertanyaan memiliki 5 opsi, jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

(Sumber : Sugiyono 2010)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Teknik Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equational Modelling* (SEM) dengan menggunakan *Smart-PLS*.

3.6.2 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja; serta pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis* (*outer model*); dan (2) Analisis model struktural/*structural model analysis* (*inner model*).

Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis* (*outer model*) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Validitas dan

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

2. Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain:

- (1) R-square; (2) F-square; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effect*; (b) *Direct effect*; dan (c) Total effect.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 18 pernyataan untuk variabel (X1), 21 pernyataan untuk variabel (X2), 9 pernyataan untuk variabel (Z) dan 12 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X1, adalah kepemimpinan, yang menjadi variable X2 adalah beban kerja, yang menjadi variabel Z adalah semangat kerja dan variabel kinerja adalah Y. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 71 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Sumber : (Juliandi, 2013)

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), semangat kerja (Z), maupun kinerja (Y).

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	36	50,8%
2.	Perempuan	35	49,2%
Total		71	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Sesuai tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 36 orang (50,8%) dan responden perempuan sebesar 35 orang (49,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan adalah laki – laki.

2) Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	18	25,3%
2.	31– 40 tahun	27	38,1%
3.	41 – 50 tahun	18	25,3%
4.	Di atas 51 tahun	8	11,3%
Total		71	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia antara 31-40 yaitu sebesar 27 orang (38,1%).

b. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	6	8,4%
2.	D-3	8	11,3%
3.	Strata-1	43	60,6%
4.	Strata-2	14	19,7%
Total		71	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan data didalam tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berstatus tingkat pendidikan S1 (Strata-1), sebesar 43 orang atau 60,6%.

c. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai kepemimpinan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	56,4	29	40,8	2	2,8	0	0	0	0	71	100
2	26	36,6	45	63,4	0	0	0	0	0	0	71	100
3	31	43,6	38	53,6	1	1,4	1	1,4	0	0	71	100
4	30	42,3	39	54,9	2	2,8	0	0	0	0	71	100
5	29	40,8	41	57,8	1	1,4	0	0	0	0	71	100

6	24	33,8	46	64,8	1	1,4	0	0	0	0	71	100
7	26	36,6	43	60,6	2	2,8	0	0	0	0	71	100
8	26	36,6	43	60,6	2	2,8	0	0	0	0	71	100
9	23	32,4	48	67,6	0	0	0	0	0	0	71	100
10	23	32,4	43	60,6	5	7	0	0	0	0	71	100
11	23	32,4	48	67,7	0	0	0	0	0	0	71	100
12	31	43,7	39	54,9	1	1,4	0	0	0	0	71	100
13	32	45	38	53,6	1	1,4	0	0	0	0	71	100
14	25	35,2	42	59,2	4	5,6	0	0	0	0	71	100
15	24	33,8	47	66,2	0	0	0	0	0	0	71	100
16	31	43,7	36	50,7	4	5,6	0	0	0	0	71	100
17	31	43,7	39	54,9	1	1,4	0	0	0	0	71	100
18	27	38	42	59,2	2	2,8	0	0	0	0	71	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kepemimpinan yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan dengan jumlah responden sebanyak 71 pegawai dengan 18 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang kemampuan pimpinan dalam memutuskan sesuatu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,4 % dan setuju 40,8 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan mampu memutuskan sesuatu secara bijak.
2. Jawaban responden tentang kemampuan pimpinan dalam menghargai saean dari bawahan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,6 % dan setuju 63,4 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan mampu menghargai saran dari bawahan dalam mengambil keputusan.

3. Jawaban responden tentang kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43,6 % dan setuju 53,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan mampu mengambil keputusan secara tepat.
4. Jawaban responden tentang kemampuan pimpinan dalam memotivasi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,3 % dan setuju 54,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan selalu memotivasi para pegawai dalam bekerja.
5. Jawaban responden tentang pimpinan yang mendukung ide-ide pegawai, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 40,8 % dan setuju 57,8 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan selalu mendukung ide-ide kreatif yang diberikan pegawai dalam bekerja.
6. Jawaban responden tentang kemampuan pimpinan dalam memberikan dukungan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 33,8 % dan setuju 64,8 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan selalu memberikan perhatian dan dukungan kepada para pegawai untuk selalu giat dalam bekerja.
7. Jawaban responden tentang kemampuan pimpinan dalam komunikasi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,6 % dan setuju 60,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

menyetujui bahwa pimpinan mampu berkomunikasi secara interaktif dengan para pegawai.

8. Jawaban responden tentang mendapatkan informasi dengan mudah dari pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,6 % dan setuju 60,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai dapat menerima dengan mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang akan dikerjakan.
9. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki intelegensi yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 67,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan memiliki intelegensi yang tinggi dengan para pegawainya.
10. Jawaban responden tentang mendapatkan batas waktu dalam penyelesaian tugas, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 60,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan selalu menetapkan batas waktu dalam penyelesaian tugas.
11. Jawaban responden tentang disiplin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 67,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan selalu menuntut untuk disiplin dalam bekerja.
12. Jawaban responden tentang mendapatkan arahan yang tegas dari pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43,7 % dan setuju 54,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

menyetujui bahwa pimpinan selalu tegas memberikan arahan kepada pegawainya untuk bekerja lebih baik.

13. Jawaban responden tentang memiliki tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45 % dan setuju 53,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
14. Jawaban responden tentang pimpinan yang menguasai bidang kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 35,2 % dan setuju 59,2 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan adalah seorang yang menguasai bidang kerja.
15. Jawaban responden tentang pimpinan yang profesional, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 33,8 % dan setuju 66,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan adalah seseorang yang profesional saat bekerja.
16. Jawaban responden tentang pimpinan yang mampu mengendalikan emosi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43,7 % dan setuju 50,7 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan mampu mengendalikan emosi dalam situasi apapun.
17. Jawaban responden tentang pimpinan yang mampu membina hubungan baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43,7 % dan setuju 54,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan mampu membina hubungan yang baik dengan para pegawai.

18. Jawaban responden tentang menciptakan suasana kerja yang harmonis, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 38 % dan setuju 59,2 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal adanya pembagian tugas kerja yang tidak merata dari pimpinan. Maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan merupakan pendapat subyektif dari pegawai tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	39,4	40	56,4	3	4,2	0	0	0	0	71	100
2	27	38	40	56,4	4	5,6	0	0	0	0	71	100
3	23	32,4	48	67,6	0	0	0	0	0	0	71	100
4	29	40,8	40	56,4	2	2,8	0	0	0	0	71	100
5	39	54,9	31	43,7	1	1,4	0	0	0	0	71	100
6	26	36,6	37	52,1	8	11,3	0	0	0	0	71	100
7	23	32,4	40	56,4	4	5,6	4	5,6	0	0	71	100
8	23	32,4	42	59,2	5	7	1	1,4	0	0	71	100
9	23	32,4	43	60,6	5	7	0	0	0	0	71	100
10	28	39,4	39	54,9	3	4,3	1	1,4	0	0	71	100
11	25	35,2	29	40,9	11	15,5	5	7	1	1,4	71	100

12	16	22,5	33	46,5	16	22,5	6	8,5	0	0	71	100
13	23	32,4	43	60,6	5	7	0	0	0	0	71	100
14	23	32,4	39	54,9	8	11,3	1	1,4	0	0	71	100
15	31	43,7	35	49,3	5	7	0	0	0	0	71	100
16	28	39,4	36	50,7	4	5,6	2	2,9	1	1,4	71	100
17	28	39,4	34	47,9	7	9,9	1	1,4	1	1,4	71	100
18	23	32,4	46	64,8	2	2,8	0	0	0	0	71	100
19	31	43,7	36	50,7	4	5,6	0	0	0	0	71	100
20	24	33,8	25	35,2	18	25,4	4	5,6	0	0	71	100
21	24	33,8	39	54,9	7	9,9	1	1,4	0	0	71	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel beban kerja yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan dengan jumlah responden sebanyak 71 karyawan dengan 21 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang banyak tugas yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,4 % dan setuju 56,4 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa banyaknya tugas yang diberikan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik.
2. Jawaban responden tentang pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 38 % dan setuju 56,4 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.
3. Jawaban responden tentang ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 67,6

- %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu teliti dalam mengerjakan tugas.
4. Jawaban responden tentang tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 40,8 % dan setuju 56,4 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa dalam melakukan pekerjaannya pegawai sangat bertanggung jawab.
 5. Jawaban responden tentang selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54,9 % dan setuju 43,7 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu berusaha untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 6. Jawaban responden tentang antusias pegawai dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,6 % dan setuju 52,1 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu antusias dalam menyelesaikan tugas.
 7. Jawaban responden tentang kemampuan pegawai dalam menggunakan waktu istirahat, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 56,4 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai mampu menggunakan waktu istirahat yang ditentukan organisasi secara optimal.
 8. Jawaban responden tentang menunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 59,2 %). Hal ini berarti

pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.

9. Jawaban responden tentang kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 60,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang ditentukan.
10. Jawaban responden tentang membantu rekan kerja apabila dibutuhkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,4 % dan setuju 54,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai senang membantu rekan kerja apabila dibutuhkan.
11. Jawaban responden tentang menerima melanjutkan pekerjaan rekan kerja apabila dibutuhkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 35,2 % dan setuju 40,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai siap menerima melanjutkan pekerjaan rekan kerja apabila dibutuhkan.
12. Jawaban responden tentang menerima pekerjaan tambahan diluar jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 22,5 % dan setuju 46,5 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai akan menerima pekerjaan tambahan diluar jam kerja.
13. Jawaban responden tentang menerima wewenang dari pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 60,6 %). Hal ini

berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai bersedia menerima wewenang dari pimpinan.

14. Jawaban responden tentang pegawai yang tidak merasa keberatan apabila diberikan tugas tambahan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 54,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai tidak merasa keberatan apabila diberikan tugas tambahan.
15. Jawaban responden tentang rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43,7 % dan setuju 49,3 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu merasa percaya diri apabila diberikan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
16. Jawaban responden tentang suasana kerja yang kondusif, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,4 % dan setuju 50,7 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa suasana kerja di organisasi sangat kondusif bagi kesehatan.
17. Jawaban responden tentang kemampuan pegawai yang bekerja dengan konsentrasi tinggi karena ada BPJS kesehatan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,4 % dan setuju 47,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa dengan adanya BPJS kesehatan pegawai mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi.
18. Jawaban responden tentang selalu menjaga kesehatan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 64,8 %). Hal ini berarti

pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu menjaga kesehatan agar selalu fit dalam bekerja.

19. Jawaban responden tentang keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43,7 % dan setuju 50,7 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai mempunyai keinginan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
20. Jawaban responden tentang sering mengalami konflik dengan diri sendiri, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 33,8 % dan setuju 35,2 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai sering mengalami konflik terhadap diri sendiri sehingga membuat tidak berkonsentrasi saat bekerja.
21. Jawaban responden tentang kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 33,8 % dan setuju 54,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sudah dianggap baik terbukti jawaban pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan masalah tentang adanya beban kerja yang terlalu besar dikarenakan pimpinan yang tidak adil dalam memberikan pembagian tugas kerja, maka hal ini merupakan asumsi awal yang

diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan merupakan pendapat subyektif dari pegawai tersebut.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	60,6	26	36,6	2	2,8	0	0	0	0	71	100
2	18	25,3	46	64,8	7	9,9	0	0	0	0	71	100
3	37	52,1	31	43,7	3	4,2	0	0	0	0	71	100
4	31	43,7	39	54,9	1	1,4	0	0	0	0	71	100
5	29	40,8	40	56,3	2	2,8	0	0	0	0	71	100
6	26	36,6	37	52,1	7	9,9	1	1,4	0	0	71	100
7	30	42,3	38	53,5	3	4,2	0	0	0	0	71	100
8	21	29,6	48	67,6	2	2,8	0	0	0	0	71	100
9	28	39,4	41	57,8	1	1,4	1	1,4	0	0	71	100
10	35	49,3	35	49,3	1	1,4	0	0	0	0	71	100
11	24	32,4	41	57,8	6	8,5	0	0	0	0	71	100
12	26	36,6	33	46,5	11	15,5	1	1,4	0	0	71	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kinerja yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan dengan jumlah responden sebanyak 71 pegawai dengan 12 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 60,6 % dan setuju 36,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi.
2. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 25,3 % dan

setuju 64,8 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.

3. Jawaban responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 52,1 % dan setuju 43,7 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa dalam mengerjakan sesuatu pegawai selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.
4. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur organisasi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43,7 % dan setuju 54,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur organisasi.
5. Jawaban responden tentang kemampuan dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 40,8 % dan setuju 56,3 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik dalam menyelesaikan tugas.
6. Jawaban responden tentang pegawai yang bersemangat pergi ke tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,6 % dan setuju 52,1 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa ketika bangun dipagi hari, pegawai selalu merasa bersemangat untuk pergi ke tempat kerja.

7. Jawaban responden tentang pegawai yang tidak ingin mengecewakan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,3 % dan setuju 53,5 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa dalam bekerja pegawai tidak ingin mengecewakan pimpinan.
8. Jawaban responden tentang pegawai selalu mengeluarkan potensi yang dimilikinya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 29,6 % dan setuju 67,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa dalam bekerja pegawai selalu mengeluarkan potensi yang dimilikinya.
9. Jawaban responden tentang pegawai yang selalu mengikuti prosedur dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,4 % dan setuju 57,8 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu mengikuti prosedur dalam bekerja.
10. Jawaban responden tentang tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49,3 % dan setuju 49,3 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.
11. Jawaban responden tentang bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum tuntas, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 32,4 % dan setuju 57,8 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.

12. Jawaban responden tentang menjaga kesempurnaan hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,6 % dan setuju 46,5 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai sangat menjaga kesempurnaan hasil kerja pegawai.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sudah dianggap baik terbukti jawaban pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan kurang adilnya pimpinan dalam memberikan tugas kerja pegawai, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan merupakan pendapat subyektif dari pegawai tersebut.

Tabel 4.8
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	56,3	31	43,7	0	0	0	0	0	0	71	100
2	22	31	48	67,6	1	1,4	0	0	0	0	71	100
3	28	39,4	41	57,8	2	2,8	0	0	0	0	71	100
4	41	57,8	28	39,4	2	2,8	0	0	0	0	71	100
5	24	33,8	43	60,6	4	5,6	0	0	0	0	71	100
6	32	45,1	39	54,9	0	0	0	0	0	0	71	100
7	35	49,3	34	47,9	3	2,8	0	0	0	0	71	100
8	22	31	48	67,6	1	1,4	0	0	0	0	71	100
9	25	35,2	41	57,8	5	7	0	0	0	0	71	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel semangat kerja yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan dengan jumlah responden

sebanyak 71 pegawai dengan 9 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

- 1 Jawaban responden tentang mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,3 % dan setuju 43,7 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja.
- 2 Jawaban responden tentang selalu terbuka untuk membantu rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 31 % dan setuju 67,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu terbuka untuk membantu rekan kerja apabila dibutuhkan.
- 3 Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,4 % dan setuju 57,8 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.
- 4 Jawaban responden tentang pegawai selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 57,8 % dan setuju 39,4 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.
- 5 Jawaban responden tentang melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 33,8 % dan setuju 60,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

menyetujui bahwa pegawai melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai ssetiap harinya.

- 6 Jawaban responden tentang menaati peraturan yang sudah diterapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,1 % dan setuju 54,9 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu menaati peraturan yang sudah diterapkan.
- 7 Jawaban responden tentang antusias pegawai atas pekerjaan yang dikerjakannya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49,3 % dan setuju 49,3 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai sangat antusias atas pekerjaan yang pegawai kerjakan.
- 8 Jawaban responden tentang pegawai yang bekerja lebih keras agar mendapatkan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 31 % dan setuju 67,6 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang memuaskan.
- 9 Jawaban responden tentang memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 35,2 % dan setuju 57,8 %). Hal ini berarti pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan menyetujui bahwa pegawai memiliki ambisius untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa semangat kerja yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sudah dianggap baik terbukti jawaban

pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang adanya adanya kesenjangan yang terjadi terhadap sesama pegawai, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan merupakan pendapat subyektif dari pegawai tersebut.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effect*)

4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis* (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity*) dan (2) *Discriminant Validity*. Berikut ini hasil pengujiannya.

(1) Construct reliability and validity

Pengertian *construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *Composite Reliability* adalah > 0.6 menurut Bagozzi dan Yi; Chin & Dibbern (Juliandi, 2018).

Tabel 4.9 Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0.846
X2	0.850
Y	0.840
Z	0.735

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam Tabel 4.9 pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (kepemimpinan) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $0.846 > 0.6$; (2) Variabel X2 (beban kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X2 adalah $0.850 > 0.6$; (3) Variabel Y (kinerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y adalah $0.840 > 0.6$; dan (4) Variabel Z (semangat kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Z adalah $0.735 > 0.6$.

(2) *Discriminant Validity*

Pengertian *discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018).

Tabel 4.10 Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

<i>Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)</i>				
	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0.714			
Y	0.679	0.934		
Z	0.839	0.941	0.962	

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada Tabel 4.10 adalah sebagai berikut : (1) Variabel X1 (kepemimpinan) terhadap X2 (beban kerja) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.714 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.679 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) Variabel X2 (kinerja) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.934 > 0.90, artinya validitas diskriminan buruk; (4) Variabel X1 (kepemimpinan) terhadap Z (semangat kerja) memiliki *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.839 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (5) Variabel X2 (beban kerja) terhadap Z (semangat kerja) memiliki *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.941 > 0.90, artinya validitas diskriminan buruk; (6) Variabel Y (kinerja) terhadap Z (semangat kerja) memiliki *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.962 > 0.90, artinya validitas diskriminan buruk.

4.2.1.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) *R-square*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effect*; (b) *Indirect effect*; dan (c) *Total effects*. Berikut ini hasil pengujiannya.

(1) *R-square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat); (2) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → Model adalah moderat (sedang); (3) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y	0.670	0.656
Z	0.636	0.625

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* pada Tabel 4.11 adalah sebagai berikut: (1) *R-Square Adjusted Model Jalur I* = 0.656. Artinya kemampuan variabel Y (kinerja) dalam menjelaskan Z (semangat kerja) adalah sebesar 65,6% dengan demikian model tergolong moderat (sedang); dan (2) *R-Square Adjusted Model Jalur II* = 0.625. Artinya kemampuan variabel Y (kinerja) dan Z (semangat kerja) dalam menjelaskan X1 (kepemimpinan) adalah sebesar 62,5% dengan demikian model tergolong moderat (sedang).

(2) *F-Square*

Pengukuran *f-Square* atau f^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (*f-Square*) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut Cohen (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.12 F-Square

	X	Y	Z
X1		0.006	0.278
X2		0.379	0.512
Y			
Z		0.108	

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan nilai *f-Square* dapat dilihat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.006$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X2 (beban kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.379$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Variabel X1 (kepemimpinan) terhadap Z

(semangat kerja) memiliki nilai $f^2 = 0.278$ maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; (4) Variabel X2 (beban kerja) terhadap Z (semangat kerja) memiliki nilai $f^2 = 0.512$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (5) Variabel Z (semangat kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.108$ maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2 *Mediation effects*

Analisis efek mediasi (*mediation effects*) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) total effect. Berikut ini hasil dari ketiganya.

(a) *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).. Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika

nilai P-Values <0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values >0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

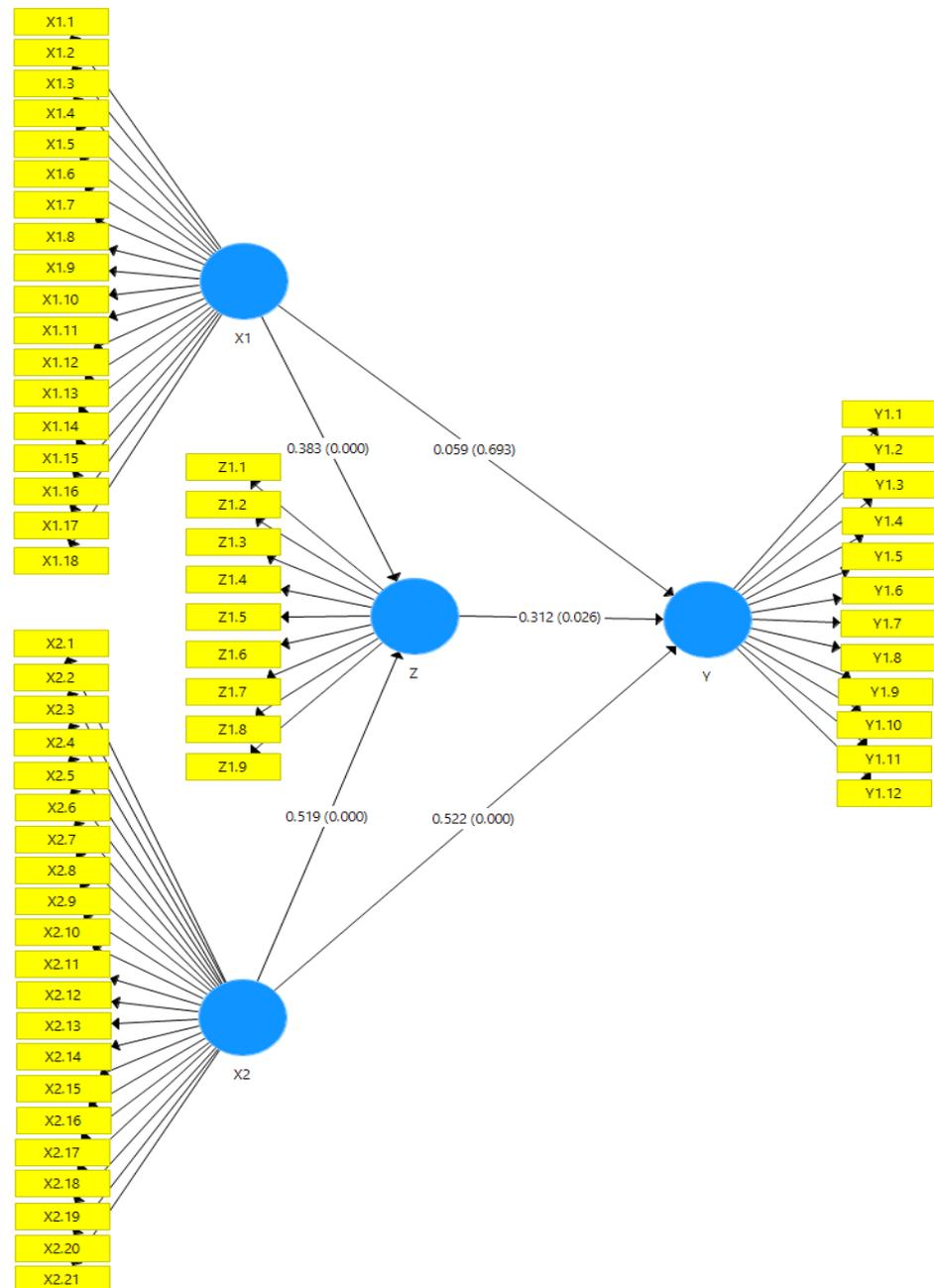
Tabel 4.13 Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→Y	0.059	0.693
X1→Z	0.383	0.000
X2→Y	0.522	0.000
X2→Z	0.519	0.000
Z→Y	0.312	0.026

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X1 terhadap Y : Koefisien jalur = 0.059 dan P-Value = 0.693 (>0.05), artinya, pengaruh X1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan tidak signifikan; (2) X1 terhadap Z : Koefisien jalur = 0.383 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X1 (kepemimpinan) terhadap Z (semangat kerja) adalah positif dan signifikan; (3) X2 terhadap Y : Koefisien jalur = 0.522 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X2 (beban kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; (4) X2 terhadap Z : Koefisien jalur = 0.519 dan P-Values = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X2 (beban kerja) terhadap Z (semangat kerja) adalah positif dan signifikan; dan (5) Z terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.312 dan P-Values = 0.026 (<0.05), artinya, pengaruh Z (semangat kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.

Secara grafis, ringkasan dari hasil dari pengaruh langsung (*direct effect*) di atas dapat dilihat di dalam Gambar 1.



Gambar 4.1 Efek Mediasi

(b) Indirect Effect

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

diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018). adalah: (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/semangat kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/semangat kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/beban kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.14 Indirect Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→Z→Y	0.119	0.044
X2→Z→Y	0.162	0.057

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada Tabel 4.14 pengaruh tidak langsung (1) X1→Z→Y adalah 0.119 dengan P-Values $0.044 < 0.05$ (signifikan), maka Z (semangat kerja) memediasi pengaruh X1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja); (2) X2→Z→Y adalah 0.162 dengan P-Values $0.057 > 0.05$ (tidak signifikan), maka Z (semangat kerja) tidak memediasi pengaruh X2 (beban kerja) terhadap Y (kinerja).

c. *Total Effect*

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

Tabel 4.15 Total Effect

	Original Sample	P-Values
X1→ Y	0.178	0.158
X1→ Z	0.383	0.000
X2→ Y	0.684	0.000
X2→ Z	0.519	0.000
Z → Y	0.312	0.026

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari nilai *total effect* pada Tabel 4.15 adalah sebagai berikut : (1) *Total effect* untuk hubungan X1 (kepemimpinan) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0.178; (2) *Total effect* untuk hubungan X1 (kepemimpinan) dan Z (semangat kerja) adalah sebesar 0.383; (3) *Total effect* untuk hubungan X2 (beban kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0.684; (4) *Total effect* untuk hubungan X2 (beban kerja) dan Z (semangat kerja) adalah sebesar 0.519; dan (5) *Total effect* untuk hubungan Z (semangat kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0.312.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya hasil yang ditetapkan oleh organisasi. Pimpinan harus memberikan arahan dan dorongan kepada pegawai sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam bidang manajemen

secara keseluruhan dan memberikan peringatan kepada pegawai tentang pentingnya kesadaran untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.059 dengan nilai P-Value sebesar 0.693 (>0.05) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja positif dan tidak signifikan pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang tidak signifikan tersebut bermakna bahwa kepemimpinan yang baik dan tepat cukup berarti mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian kepemimpinan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sebaiknya memperhatikan beberapa gaya kepemimpinan, sikap atau model kepemimpinan, bisa jadi pegawai yang menjawab tidak setuju dengan kepemimpinan yang ada di kantor ini karena merasa ada hal-hal yang tidak sesuai dengan keinginan beberapa pegawai yang ada, salah satunya seperti memotivasi pegawai dalam bekerja. Pimpinan harus dapat memberikan dukungan kepada para pegawai sebagai motivator yang memberikan dan menjaga semangat kerja pegawainya agar selalu menunjukkan kinerja terbaik. Hal ini juga dapat menimbulkan daya dorong yang positif untuk para pegawai dalam mengambil tindakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anak Agung Gede Agung Gunaputra, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian penulis ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yapentra, 2021); (Wahyudi et al., 2022); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Afandi & Bahri, 2020); (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Lina, 2014); (Saragih & Simarmata, 2018) yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Upaya pemberian beban kerja yang sesuai kapasitas sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi agar kemampuan serta kinerja sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.522 dengan nilai P-Value sebesar 0.000 (<0.05) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja positif dan signifikan pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa semakin menurunnya beban kerja karyawan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa beban kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian beban kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sebaiknya memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dari pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, memiliki pembagian beban kerja secara jelas yaitu

dengan menyusun penetapan beban kerja dan berlaku adil untuk semua pegawai yang ada di kantor. Pemberian beban kerja yang besar akan membuat pegawai merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Seperti pegawai yang menjawab tidak setuju tentang menerima melanjutkan pekerjaan rekan kerjanya, yang membuat pegawai merasa keberatan dan tidak terima. Dikarenakan beban kerja yang pegawai punya sudah melebihi kapasitas dan kemampuannya sehingga hal ini akan berdampak kepada kinerja pegawai.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Sitepu, 2013); (Astuti & Lesmana, 2018); (Khasifah & Nugraheni, 2016); (Thalib et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan.

4.3.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja

Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Artinya bahwa dengan semangat kerja yang tinggi seorang pegawai akan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.312 dengan nilai P-Value sebesar 0.026 (<0.05) yang menyatakan bahwa pengaruh semangat kerja terhadap kinerja

ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika semangat kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa mengelola semangat kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian semangat kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sebaiknya harus memperhatikan semangat kerja para pegawainya dengan menghargai kemampuan pegawai seperti halnya dalam memberikan masukan atau saran dalam mengambil keputusan, seringnya memberikan motivasi berupa pujian terhadap hasil kerja mereka dan sebisa mungkin menciptakan suasana kerja yang harmonis di kantor. Adapun salah satunya seperti jawaban pegawai tentang kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja yang menjadikan tumbuhnya rasa keterbukaan antar sesama pegawai, menciptakan kerja sama yang baik dan menumbuhkan rasa kedisiplinan. Hal inilah yang akan menimbulkan rasa semangat pegawai dalam bekerja hingga menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat dilakukan penelitian (Hartati, 2017); (Fitria et al., 2019); (Syahropi, 2016); (Hasanudin et al., 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja.

4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Semakin baik pimpinan dalam mengarahkan dan memberikan dukungan terhadap pegawai dalam bekerja maka hal tersebut akan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.383 dengan nilai P-Value sebesar 0.000 (<0.05) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika pimpinan baik dalam mengarahkan dan memberi perhatian serta dukungan kepada pegawai, maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa sikap pimpinan cukup berarti mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian kepemimpinan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sebaiknya harus lebih memperhatikan dan menetapkan upaya apa yang harus dilakukan agar semangat kerja pegawai meningkat. Salah satunya seperti jawaban pegawai yang menjawab sangat setuju tentang pimpinan yang mampu menghargai saran dari bawahan dalam mengambil keputusan. Hal ini bisa menjadi salah satu cara yang bisa membuat semangat kerja para pegawai meningkat, sehingga akan berdampak pula pada hasil kerja yang baik.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat dilakukan penelitian (Damanik, 2019); (Adrizal, 2020) (Permadi & Usadi, 2022);

(Siregar & Rambe, 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja.

4.3.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja

Semakin tinggi target yang ditetapkan untuk dicapai setiap pegawai, maka pegawai akan merasakan beban kerja yang tinggi. Tingginya target yang harus dicapai mengindikasikan tingginya beban kerja yang dirasakan pegawai, hal tersebut akan berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai.

Pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.519 dengan nilai P-Value sebesar 0.000 (<0.05) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika beban kerja meningkat, maka akan berdampak pada menurunnya semangat kerja; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa beban kerja yang meningkat cukup berarti mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian beban kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sebaiknya harus diberikan secara merata dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai, agar tidak terjadi penurunan semangat kerja. Dengan semangat kerja yang baik maka pegawai akan lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satunya seperti jawaban pegawai yang menjawab sangat setuju tentang pegawai yang berusaha selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang rendah berhasil

menciptakan semangat kerja yang tinggi. Hal inilah yang membuat pegawai selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat dilakukan penelitian (Siwa et al., 2022); (Irfan et al., 2021); (Rizal, 2020) yang menyatakan terdapat pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja.

4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan melalui semangat kerja. Artinya, semakin baik pimpinan dalam memberikan arahan dan dukungan kepada pegawai maka akan semakin semangat pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian penulis memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi semangat kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan adalah signifikan. Ini bermakna bahwa semangat kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

Dengan demikian bahwa pimpinan yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan harus bisa menunjukkan kepemimpinan yang baik seperti memotivasi pegawai, berlaku adil, dapat berkomunikasi secara interaktif dengan pegawai dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Sehingga kondisi ini akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, dengan kata lain pegawai akan mampu bekerja sama dengan rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan akan selalu memiliki

rasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini juga, semangat kerja yang baik akan berdampak terhadap kinerja yang baik. Dimana pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi, mengerjakan sesuatu dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

4.3.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja dipengaruhi oleh beban kerja melalui semangat kerja. Artinya, semakin menurunnya beban kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan semakin semangat pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian penulis memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi semangat kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan adalah tidak signifikan. Ini bermakna bahwa semangat kerja tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

Dengan demikian apabila beban kerja yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, maka pegawai akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan teliti serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai yang dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi, dapat menjaga kesempurnaan hasil kerja serta dapat mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Semangat kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan.
3. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan.
5. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan.
6. Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja berpengaruh signifikan.
7. Beban kerja terhadap Kinerja melalui semangat kerja berpengaruh tidak signifikan.

5.2 Saran

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

1. Kepemimpinan yang diberikan oleh Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan sudah cukup baik. Tetapi dalam kata cukup baik itu belum cukup, karena pada sebuah organisasi ada baiknya jika pimpinan lebih memperhatikan para pegawai dengan memberikan dukungan serta arahan yang tepat dalam membagi tugas kerja para pegawai agar pegawai bisa memberikan hasil kinerja yang baik untuk organisasi. Ada baiknya pula pimpinan juga harus lebih mengikuti perkembangan zaman, organisasi mengadakan liburan atau rekreasi bersama agar mengurangi rasa kejenuhan dalam bekerja sehingga terjalin hubungan baik antara pimpinan dengan pegawainya.
2. Pemberian beban kerja kepada pegawai sebaiknya sesuai dengan kapasitas kemampuan pegawai agar pegawai tetap memiliki rasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat kinerja pegawai meningkat. Beban kerja yang besar sebaiknya tidak diberikan pada waktu-waktu tertentu dengan batas waktu yang singkat agar tidak terjadinya kelelahan dan kejenuhan yang berlebihan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pemberian beban kerja yang didapatkan lebih efektif.
3. Ada baiknya juga untuk lebih memperhatikan para pegawai dalam bekerja, dengan memberikan perhatian berupa dukungan, motivasi dan saran maka kegairahan pegawai dalam bekerja akan dapat meningkat, dan hal ini juga akan berdampak pada kinerja para pegawai yang juga meningkat.

4. Dalam meningkatkan kinerja, ada baiknya untuk lebih memperhatikan hubungan pegawai dengan pimpinan, hubungan pegawai dengan rekan kerja agar tidak terjadi lagi ketimpangan dalam melaksanakan tugas, pembagian tugas yang merata dan mengurangi pemberian beban kerja yang terlalu berat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengalami beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Pada saat pengisian kuesioner (angket) ada sebagian yang tidak terkontrol langsung oleh peneliti, sehingga kemungkinan adanya ketidakjujuran responden dalam mengisi kuesioner tersebut.
2. Pada saat proses wawancara banyak mengalami keterbatasan salah satunya waktu yang dimiliki oleh pegawai.
3. Peneliti hanya membatasi sampel responden sebanyak 71 dari jumlah polusi sebanyak 243 pegawai sehingga penelitian ini kurang begitu luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, VI(1), 36–42.
- Adrizar, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, 3(2), 78–88.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Amalia, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekan Baru. *JOM Fekon*, 4(2), 3417–3419.
- Anak Agung Gede Agung Gunapatra, A. A. G. A. G. (2017). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 58–71.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ardha, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen. *Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 65.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1), 103–120.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 101–109.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–48.
- Fitria, A. M., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Teknologi Bojonegoro. *JMP Online*, 3(5), 657–669.
- Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 9–21.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Pariwisata*, 2(1), 40–51.
- Harahap, D. S., & Pasaribu, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hartati, T. (2017). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Intan Rokan Hulu. *JOM Fekon*, 4(1), 161–174.
- Hasanudin, M. F., Utari, W., & W, N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai BRI Cabang Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 5(4), 301–311.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayat, A., & Dkk. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21–29.
- Hidayat, R. (2017). Dampak Uang Servis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah (PD) Hotel Dwipa Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(03), 37–44.
- Irfan, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan. *JaManKu*, 2(2), 31–37.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. M2000.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538017>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 3.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnia*, 14(1), 77–97.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3937–3959.

- Mangunhardjana, A. . (2021). *Kepemimpinan Dasar-Dasar Teori Dan Praktiknya*. Gramedia Pustaka Utama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019a). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019b). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
- Permadi, I. K. O., & Usadi, M. P. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 2–7.
- Rizal, M. S. (2020). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 352–360.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Seprima, Y. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 79–90.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 293–309.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132.
- Siwa, R., Kadir, H. A., & Sirajudin. (2022). Analisis Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 04(08), 434–439.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. DEEPUBLISH.
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *RI'AYAH*, 4(02), 209–215.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(2), 1–12.
- Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 203–215.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 887–898.
- Yahyo, D., Handoyo, D., & Shinta, R. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro Jurnal Of Social And Politic*, 2(2), 1–12.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(1), 98–104.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Rian Sahputra Purba
Tempat Tgl Lahir : Lhokseumawe, 08 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Tgk. Chik Ditiro (Komplek Asrama Polisi)
Anak ke : 2 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Joseph Purba
Ibu : Nurhaida Damanik

Nama Saudara Kandung

Abang : Alfian Adiya Sahputra Purba

Pendidikan

1. SD Negeri 02 Lhoksukun tamat tahun 2010
2. SMP Negeri 01 Lhoksukun tamat tahun 2013
3. SMA Negeri 3 Putra Bangsa Lhoksukun tamat tahun 2016
4. S1 (Strata-1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016
5. S2 (Strata-2) Pascasarjana Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara 2020

Medan, Maret 2023



RIAN SAHPUTRA PURBA

Daftar Pertanyaan Saat Wawancara

Wawancara dilakukan dengan salah satu pegawai yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I khusus TPI Medan. Berikut isi wawancara tersebut:

1. Fenomena yang terjadi dikantor ini agar bisa diangkat oleh peneliti untuk penelitian.
2. Mempertanyakan jobdesk salah satu pegawai yang diwawancarai.
3. Hasil kinerja para pegawai tahun 2020-2021.
4. Mempertanyakan hubungan antara sesama pegawai.
5. Mempertanyakan hubungan antara pegawai dengan pemimpin dalam melaksanakan tugas.

Medan, Oktober 2022



Rian Sahputra Purba

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan, November 2022

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I
Khusus TPI Medan
Di Tempat

Assalamualaikum wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Semangat Kerja dibawah bimbingan Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD. dan Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.,

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi keusioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Rian Sahputra Purba

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang
Di Mediasi Oleh Semangat Kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI
Medan**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	: <input type="checkbox"/> 20 – 30 Tahun	<input type="checkbox"/> 41 – 50 Tahun
	<input type="checkbox"/> 31 – 40 Tahun	<input type="checkbox"/> Diatas 51 Tahun
Pendidikan Terakhir	: <input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> S - 1
	<input type="checkbox"/> D - 3	<input type="checkbox"/> S - 2

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat

Bapak / Ibu / Saudara / i., dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i.

2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerja.

I. Pernyataan berkaitan dengan Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	KEMAMPUAN MENGAMBIL KEPUTUSAN					
1	Pimpinan saya seorang yang ampu memutuskan sesuatu secara bijak					
2	Pimpinan saya mampu menghargai saran dari bawahan dalam mengambil keputusan.					
3	Pimpinan saya selalu tepat dalam mengambil keputusan.					
	KEMAMPUAN MEMOTIVASI					
4	Pimpinan selalu memotivasi saya dalam bekerja.					
5	Pimpinan saya selalu mendukung ide-ide kreatif saya dalam bekerja					
6	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian dan dukungan paada saya untuk selalu giat dalam bekerja.					
	KEMAMPUAN KOMUNIKASI					
7	Pimpinan saya mampu berkomunikasi secara interaktif dengan para pegawainya					
8	Saya dapat menerima dengan mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					
9	Pimpinan saya memiliki intelegensi yang tinggi dengan para pegawai					
	KEMAMPUAN MENGENDALIKAN BAWAHAN					
10	Pimpinan saya selalu menetapkan batas waktu dalam penyelesaian tugas.					
11	Pimpinan saya selalu menuntut untuk disiplin dalam bekerja.					
12	Pimpinan saya selalu tegas dalam memberikan arahan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik.					
	TANGGUNG JAWAB					
13	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.					
14	Pimpinan saya seorang yang menguasai bidang kerja					
15	Pimpinan saya seorang yang profesional saat bekerja.					

	KEMAMPUAN MENGENDALIKAN EMOSIONAL					
16	Pimpinan saya mampu mengendalikan emosi dalam situasi papun					
17	Pimpinan saya mampu membina hubungan yang baik dengan para pegawai.					
18	Pimpinan Saya mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis.					

II. Pernyataan berkaitan dengan Beban Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	TUGAS-TUGAS YANG BERSIFAT FISIK					
1	Banyaknya tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
3	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya.					
	TUGAS-TUGAS YANG BERSIFAT MENTAL					
4	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya berusaha untuk selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya selalu antusias dalam menyelesaikan tugas.					
	WAKTU KERJA					
7	Waktu istirahat yang ditentukan organisasi mampu saya gunakan secara optimal.					
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan saya.					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
	KERJA SECARA BERGILIR					
10	Saya senang membantu rekan kerja apabila dibutuhkan					

11	Saya menerima melanjutkan pekerjaan rekan kerja apabila dibutuhkan					
12	Saya akan menerima pekerjaan tambahan diluar jam kerja.					
	PELIMPAHAN TUGAS DAN WEWENANG					
13	Saya bersedia menerima wewenang dari pimpinan saya.					
14	Saya tidak ,merasa keberatan apabila diberikan tugas tambahan.					
15	Saya selalu merasa percaya diri apabila diberikan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.					
	FAKTOR SOMANTIS (KONDISI KESEHATAN)					
16	Suasana kerja di organisasi sangat kondusif bagi kesehatan saya.					
17	Saya mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi karena ada BPJS kesehatan.					
18	Saya selalu menjaga kesehatan agar selalu fit dalam bekerja					
	FAKTOR PSIKIS					
19	Saya mempunyai keinginan yang semakin besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
20	Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi dalam bekerja,					
21	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.					

III. Pernyataan berkaitan dengan Kinerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	HASIL KERJA					
1	Saya mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan saya.					
3	Dalam mengerjakan sesuatu saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.					
	PERILAKU KERJA					
4	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur organisasi.					
5	Saya selalu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik dalam menyelesaikan tugas.					
6	Ketika bangun dipagi hari, saya selalu merasa bersemangat untuk pergi ke tempat kerja.					
	SIFAT PRIBADI					
7	Dalam bekerja saya tidak ingin mengecewakan pimpinan saya.					
8	Dalam bekerja saya selalu mengeluarkan potensi yang saya miliki.					
9	Saya selalu mengikuti prosedur dalam bekerja.					
	TANGGUNG JAWAB					
10	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
11	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.					
12	Saya sangat menjaga kesempurnaan hasil kerja saya					

IV. Pernyataan berkaitan dengan Semangat Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	KERJASAMA					
1	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja saya.					
2	Saya selalu terbuka untuk membantu rekan kerja apabila dibutuhkan.					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.					
	DISIPLIN KERJA					
4	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
5	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
6	Saya selalu menaati peraturan yang sudah diterapkan.					
	KEGAIRAHAN KERJA					
7	Saya sangat antusias atas pekerjaan yang saya kerjakan.					
8	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.					
9	Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					

Kepemimpinan

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan (X1)																	Total	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	76
2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	83
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	76
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	81
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	81
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	75
8	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	77
9	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	80
10	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	80
11	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	76
12	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	75
13	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	79
14	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	84
15	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	84
16	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	82
17	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	81
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	85
19	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	79
20	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	84
21	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	79
22	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	80
23	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	79
24	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	83
25	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	84
26	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	79
27	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	82
28	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	83
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	87
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	88
31	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	80
32	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	83
33	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	78
34	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	81
35	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
36	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	86
37	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	79
38	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
39	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	79

Tabulasi

40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	82
41	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	83
42	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	79
43	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	81
44	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	80
45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	82
46	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	82
47	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	75
48	3	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	70
49	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	77
50	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	73
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
52	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	83
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
56	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	67
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	74
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	67
59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	66
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70
61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	80
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	75
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	83
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
65	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
66	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	78
67	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	80
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	75
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	78

Beban Kerja

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja (X2)																				Total	
1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	88
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	88
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	88
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	89
6	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	93
7	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	90
8	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	93
9	4	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	88
10	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	98
11	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	93
12	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	94
13	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	92
14	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	90
15	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	90
16	4	5	5	4	5	4	4	2	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	84
17	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	87
18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	93
19	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	80
20	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	84
21	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	89
22	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	1	4	4	3	5	3	1	4	4	5	4	78
23	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	93
24	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	95
25	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	102
26	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	95
27	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	93
28	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	96
29	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	94
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	96
31	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	90
32	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	99
33	3	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	87
34	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	97
35	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
36	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	89
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	97
38	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	93
39	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	94

Tabulasi

40	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	94	
41	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	91	
42	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	3	5	4	5	4	4	3	3	85
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	86
44	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	3	5	80
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	90
46	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	93
47	4	5	4	5	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	73
48	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	78
49	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	91
50	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	5	84
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	79
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	95
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	82
55	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	75
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	84
61	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	92
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	92
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	101
64	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
65	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	76
66	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	90
67	4	5	5	4	4	3	2	4	5	3	3	4	5	4	1	2	3	4	2	3	3	73
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
69	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	80
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	103
71	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	82

Kinerja

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y1)												Total
1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	52
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	50
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	49
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	55
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	49
7	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52
8	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	51
9	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
10	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	55
11	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	53
12	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	54
13	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	52
14	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	56
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
16	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	52
17	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	2	49
18	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	53
19	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	52
20	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	55
21	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	52
22	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	49
23	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	53
24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	55
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	56
26	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	56
28	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	54
29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	56
30	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56
31	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
32	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
33	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	51
34	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	55
35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	54
36	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	49
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
38	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	53
39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57

Tabulasi

40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	55
41	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
42	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	48
43	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
44	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	52
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	55
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
47	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	48
48	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	46
49	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	55
50	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	53
51	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
52	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
55	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
58	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	53
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
65	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	38
66	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	57
67	3	3	4	5	4	2	5	4	4	5	3	4	46
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
71	4	3	3	4	5	5	4	3	2	5	5	3	46

Semangat Kerja

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja (Z)									Total
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	47
2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	48
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	48
4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	47
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	47
6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	49
7	4	4	5	4	5	4	5	4	5	49
8	5	4	4	4	5	4	5	4	5	49
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	47
10	5	4	4	5	4	5	5	5	5	51
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
12	5	4	4	4	4	4	5	4	5	49
13	5	4	4	5	5	4	5	4	5	50
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	5	4	5	4	5	49
16	5	4	3	4	5	5	3	5	3	46
17	5	5	5	5	5	5	4	5	4	51
18	5	4	5	5	5	4	4	4	4	49
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	47
20	5	4	5	4	5	4	4	4	4	49
21	4	5	4	4	5	4	4	4	4	47
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	49
23	5	4	4	4	5	4	5	4	5	49
24	5	5	4	5	5	4	4	4	4	50
25	5	4	5	5	5	4	5	4	5	51
26	5	4	4	5	5	4	5	4	5	51
27	5	4	4	5	5	4	5	4	5	50
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	51
29	5	4	5	5	5	4	5	4	5	51
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
31	5	4	5	4	4	4	5	4	5	49
32	5	4	4	4	4	5	5	5	5	51
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	52
35	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49
36	5	4	4	4	5	5	4	5	4	48
37	4	5	4	4	5	4	4	4	4	47
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47

Tabulasi

40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51
41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	52
42	4	5	4	5	4	5	4	5	4	48
43	5	5	5	4	4	5	4	5	4	50
44	5	4	3	5	4	4	4	4	4	45
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
46	4	4	5	5	4	5	4	5	4	50
47	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46
48	4	4	4	4	3	4	3	4	3	42
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	48
50	5	5	5	4	5	5	4	5	4	50
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
52	5	5	5	4	4	5	4	5	4	49
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
55	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
57	5	4	4	4	3	4	3	4	3	41
58	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
61	4	4	4	5	4	4	5	4	5	49
62	5	5	5	4	5	5	5	5	5	52
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
65	4	4	4	4	4	3	3	3	3	40
66	5	5	5	5	5	4	5	4	5	51
67	5	4	5	5	4	5	4	5	4	49
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
71	4	5	5	4	5	4	5	4	5	49

Hasil Olahan Data *Smart-PLS*

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) *Construct Reliability And Validity*

Tabel 1. Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0.846
X2	0.850
Y	0.840
Z	0.735

b) *Discriminant Validity*

Tabel 2. Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

	<i>Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)</i>			
	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0.714			
Y	0.679	0.934		
Z	0.839	0.941	0.962	

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a) *R-Square*

Tabel 3. *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.670	0.656
Z	0.636	0.625

b) *F-Square*

Tabel 4. *F-Square*

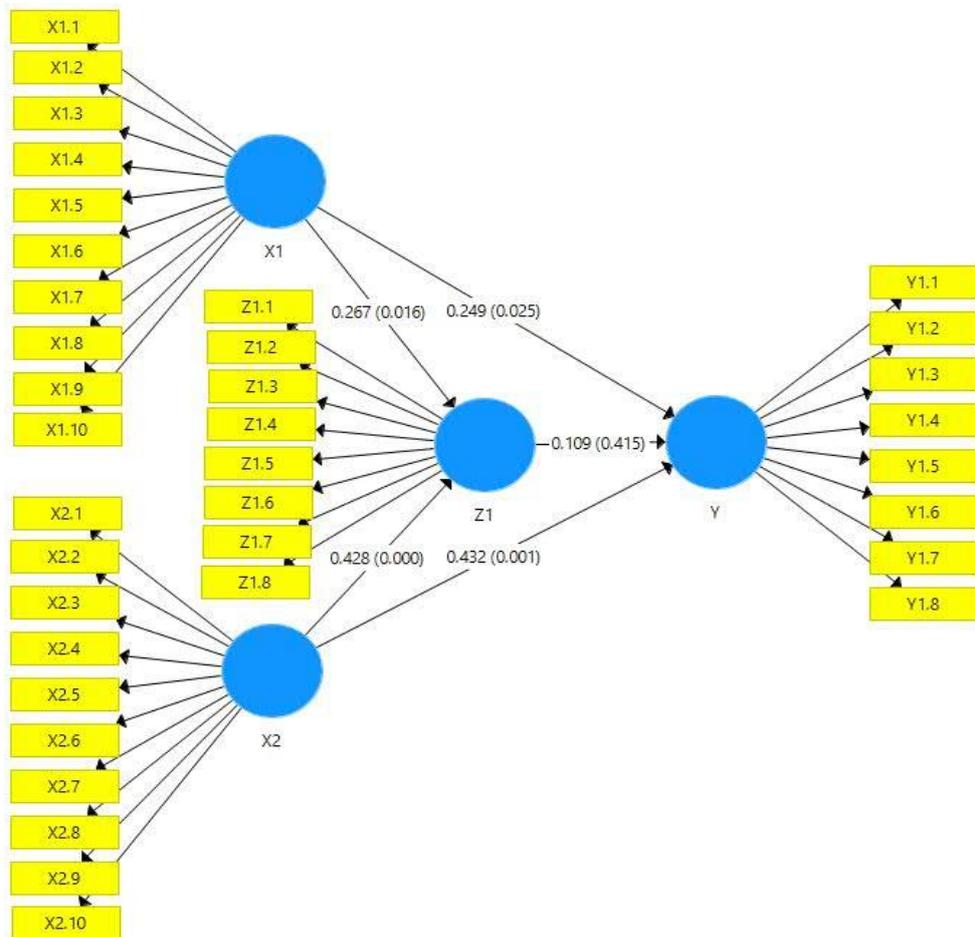
	X	Y	Z
X1		0.006	0.278
X2		0.379	0.512
Y			
Z		0.108	

3. Mediation Effect

a) Direct Effect

Tabel 5. Direct Effect

	Original Sample	P-Values
X1→Y	0.059	0.693
X1→Z	0.383	0.000
X2→Y	0.522	0.000
X2→Z	0.519	0.000
Z→Y	0.312	0.026



Gambar 1. Efek Mediasi

b) *Indirect Effect*

Tabel 6. Indirect Effect

	Original Sample	P-Values
X1→Z→Y	0.119	0.044
X2→Z→Y	0.162	0.057

c) *Total Effect*

Tabel 7. Total Effect

	Original Sample	P-Values
X1→ Y	0.178	0.158
X1→ Z	0.383	0.000
X2→ Y	0.684	0.000
X2→ Z	0.519	0.000
Z → Y	0.312	0.026

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

A. Sejarah Kantor

Setelah terbentuknya Kantor Direktorat Jenderal Imigrasi pada tanggal 26 Januari 1950, maka di seluruh wilayah Indonesia pada tahun tersebut dibentuk kantor pendaratan yang pada mulanya di sebut “On schepings Kantoor” yang kemudian tugas Kantor Pendaratan itu berkembang melaksanakan teknis operasional keimigrasian. Untuk mengatur tugas dan fungsi tersebut maka dibentuk dalam inspektorat-inspektorat di tingkat propinsi atau lebih. Koordinasi dan operasional Kantor Imigrasi Daerah Medan (waktu itu) berada di bawah Kantor Inspektorat Wilayah I Sumatera Utara/Aceh dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Imigrasi di Jakarta.

Pada mulanya Kantor Inspektorat Wilayah (Kins-piyah) Sumatera Utara/Aceh tersebut bernama Kantor Inspektorat Imigrasi Sumatra Utara/Aceh yang berkedudukan di Medan, dan Kantor Imigrasi Daerah Medan sebelumnya bernama Kantor Imigrasi Medan. Perubahan ini didasarkan pada surat Keputusan Direktorat Jenderal Imigrasi Nomor S.016/III/3 tanggal 12 Oktober 1966. Akan tetapi berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI.No.: J.S/4/5/16 tanggal 14 Juli 1974, nama Kantor Inspektorat Imigrasi Wilayah di ganti menjadi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Utara, sedangkan Kantor Imigrasi Medan menjadi Kantor Imigrasi Daerah Medan.

Pada tahun 1979 Kantor Imigrasi Daerah Medan dihapuskan dan dibentuk Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Utara di Medan. Hal ini juga tidak berjalan lama, karena sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman R I Nomor M.01-PR.08.04.1981 tanggal 20 Januari 1981, tentang pengaktifan kembali Kantor Imigrasi Medan yang diintegrasikan ke dalam Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Utara/Aceh, maka terhitung tanggal 1 Juli 1981 Kantor Imigrasi Medan diaktifkan kembali. Semakin pesatnya perkembangan

pembangunan di Indonesia dengan teknologi canggihnya, maka Departemen Kehakiman pun tidak ketinggalan untuk meningkatkan Struktur Tata kerja Departemen Kehakiman R.I. No. : M-04.PR.07.10 tahun 1982 tanggal 26 April 1982 Kantor Daerah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Utara/Aceh dihapuskan, dan semua Kantor Wilayah yang berada di bawah naungan Departemen Kehakiman seperti Kanwil Pemasarakatan, Pengadilan Negeri, Balai Harta Peninggalan diintegrasikan dalam satu wadah yang disebut dengan Kantor Wilayah Departemen Kehakiman Sumatera Utara yang berkedudukan di Medan. Kehakiman R.I. No. : M-02.PR.07.04 tahun 1983 tanggal 10 Maret 1983 tentang organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi dan Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Kehakiman, Kantor Imigrasi Medan dikategorikan sebagai Kantor Imigrasi kelas I

B. Visi, Misi, Moto, Janji Layanan & PASTI

- **Visi**

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berintegritas dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

- **Misi**

Misi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dirumuskan ke dalam **tujuh misi**, meliputi:

1. Membentuk Peraturan Perundang-Undangan yang Berkualitas dan Melindungi Kepentingan Nasional;
2. Menyelenggarakan Pelayanan Publik di Bidang Hukum yang Berkualitas;
3. Mendukung Penegakan Hukum di Bidang Kekayaan Intelektual, Keimigrasian, Administrasi Hukum Umum dan Pemasarakatan yang Bebas Dari Korupsi, Bermartabat dan Terpercaya;

4. Melaksanakan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia yang Berkelanjutan;
5. Melaksanakan Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat;
6. Ikut Serta Menjaga Stabilitas Keamanan Melalui Peran Keimigrasian dan Pemasyarakatan;
7. Melaksanakan Tata Laksana Pemerintahan yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi dan Kelembagaan.

- **Motto**

Melayani dengan Sepenuh Hati.

- **Jaji Layanan**

Kepastian Persyaratan, Kepastian Biaya, Kepastian Waktu Penyelesaian.

- **PASTI**

Selain itu, Kementerian Hukum dan HAM sebelumnya juga telah memiliki dan menjunjung tinggi tata nilai kami **PASTI**, yang berarti:

1. **Profesional**

Aparatur Kementerian Hukum dan HAM adalah aparat yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi melalui penguasaan bidang tugasnya, menjunjung tinggi etika, dan integritas profesi;

2. **Akuntabel**

Setiap kegiatan dalam rangka penyelenggaraan pemerintah dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku;

3. **Sinergi**

Komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik, bermanfaat, dan berkualitas;

4. **Transparan**

Kementerian Hukum dan HAM menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan

pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai;

5. **Inovatif**

Kementerian Hukum dan HAM mendukung kreativitas dan mengembangkan inisiatif untuk selalu melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya.

C. **Tata Nilai**

➤ **BerAKHLAK**

BerAKHLAK merupakan akronim dari **Berorientasi Pelayanan – Akuntabel – Kompeten – Harmonis – Loyal – Adaptif – Kolaboratif**. Adanya *core values* ASN ini sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN. Sedangkan **#banggamelayanibangsa** merupakan *employer branding* ASN yang melayani sepenuh hati. Jika dijabarkan satu persatu, panduan perilaku *core values* ASN **BerAKHLAK** adalah sebagai berikut:

a) **Berorientasi Pelayanan**

- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat.
- Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan.
- Melakukan perbaikan tiada henti.

b) **Akuntabel**

- Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi.
- Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.
- Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

c) **Kompeten**

- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.

- Membantu orang lain belajar.
- Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

d) Harmonis

- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
- Suka menolong orang lain.
- Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

e) Loyal

- Memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah.
- Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara.

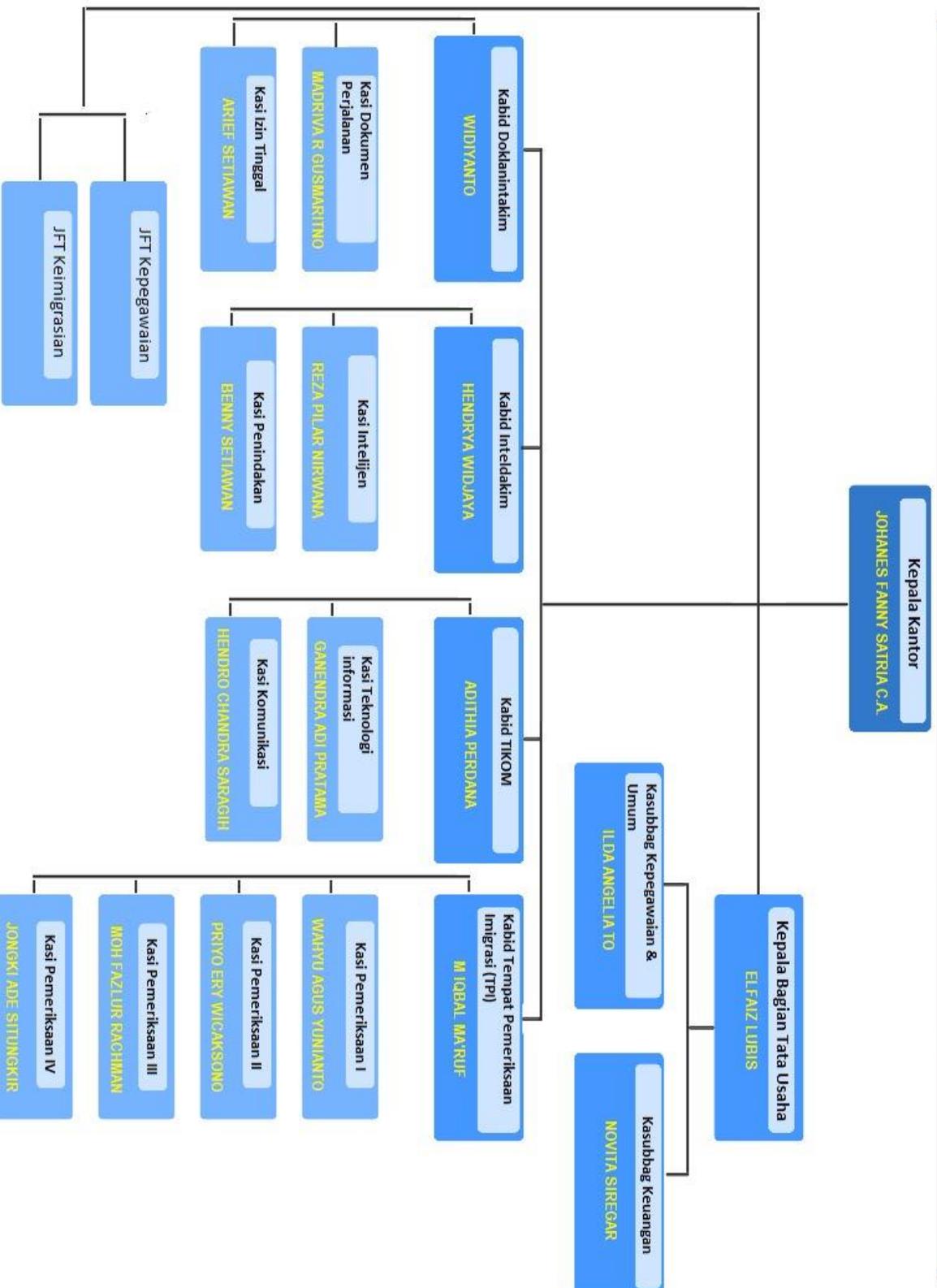
f) Adaptif

- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan.
- Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.
- Bertindak proaktif.

g) Kolaboratif

- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
- Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
- Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN



Data Jumlah Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

Bagian	Jumlah Pegawai
Pejabat Struktural	18
Tata Usaha	18
Intelejen dan Penindakan Keimigrasian	32
Teknologi dan Informasi Keimigrasian	16
Dokumen Perjalanan dan Izin Tinggal Keimigrasian	76
Tempat Pemeriksaan Imigrasi	83
Total	243 Orang



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : Rian Sahputra Purba
NPM : 20 200 300 39
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : SDM
Judul Tesis : Pengaruh kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Semangat kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan
Tgl. Seminar Proposal :

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	19/08/2022	- Perbaiki Identifikasi masalah, tentukan permasalahan utama karyawan menjadi pegawai	Mauli
2		- Pastikan masalah yg ada harus mengaitkan ke variabel penelitian	Mauli
3		- Pastikan data kerja harus ada dan jlh pegawai harus 243 pegawai	Mauli
4		- pastikan menggunakan Referensi dosen dari dosen UMSU	Mauli
5	24/08/2022	- Perbaiki kerangka konseptual	Mauli
6	28/09/2022	Acc ke pembimbing II	Mauli

Medan,

Pembimbing I,

Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA

Pembimbing II,

Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila masyarakat sudah ke agas d'adulatkan nomor dan anggotanya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [ig umsumedan](#) [yt umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Sabtu, tgl.10 September 2022 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : RIAN SAHPUTRA PURBA
NPM : 2020030039
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Latar belakang perlu diuraikan sistematis dengan X dan kaitannya dgn $X_1, X_2, \text{ dan } Z$ (Secara teoritis), kemudian dg organisasi tempat penelitian dgn fenomena masalah berupa $X, X_1, X_2, \text{ dan } Z$ yang terjadi di tempat penelitian (acara realistik), lengkap dgn data/bukti.
2. Urutan tujuan penelitian secara sistematis, harus sesuai urutan dgn urutan kerangka konseptual hingga hipotesis.
Utl Bab II tambahkan di analisis dg Manajemen dan MSDM. Tambahkan juga sub-sub bab
3. urut semua variabel (jangan hanya pengantar, faktor & indikator saja).
Bab III. Model, uraian bahas, sample tidak termasuk pejabat struktural.

Pembanding

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembanding

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

QS STARS





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila mengabdikan diri ke agar diabdikan nomor Seri terangnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 2017 Medan 20226 Telp. (061)-88811104 Fax. (061)-88811111

<https://pascasarjanaumsu.ac.id> * paps@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Sabtu, tgl.10 September 2022 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : RIAN SAHPUTRA PURBA
NPM : 2020030039
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Harap di perbaiki seluruh saran dan masukan yg disampaikan oleh para penguji agar lebih sempurna.
2. _____
3. _____

Pembimbing II


Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

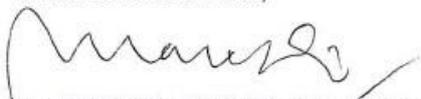
Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

17/1-2023

Pembimbing II

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.


Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

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

<https://pascasarjana.umsu.ac.id/> pps@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jum'at, tgl. 27 Januari 2023 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : RIAN SAHPUTRA PURBA
NPM : 2020030039
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Sub daftar isi
Ede Ina Kotor BAB # dan BAB II
Pembahasan di'pertanyaan
2. Saran nyambung dan pembahasan
pemerintah, pemerintah, lembaga median
- 3.

Penguji/Pembahas III

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan,

Penguji/Pembahas III

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Diketahui oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.



Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysia Qualifications Agency



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Berkontribusi untuk kemajuan
negeri dan bangsa

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://pascasarjana.umsu.ac.id/> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Kamis, '9 Maret 2023 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : RIAN SAHPUTRA PURBA
NPM : 2020030039
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : _____

Pembimbing II : _____

Penguji I : *Abstract bahasa Inggris
Kriteria kinerja harus diperbaiki
Memban tentang tips dan wawasan
pimpinan*

Penguji II : _____

Penguji III : *Perlihatkan sampel, susunan analisis data (jgn ada angket),
Pembahasan dipertajam, Total efek ada kepastian
mediasinya*

Berita acara ini ditandatangani setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan, _____

- 1 Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.B.A.
Pembimbing I
- 2 Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.
Pembimbing II
- 3 Dr. BHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA
Penguji I
- 4 Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Penguji II
- 5 Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.
Penguji III

(Maul)
(Fajar)
(Zauly)
(Muis)

