

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI  
OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS  
SOSIAL KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Oleh :**

**Nama : M. AZLANSYAH SULAIMAN LUBIS**  
**NPM : 1905160524**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : MSDM**

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Januari 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : M. AZLANSYAH SULAIMAN LUBIS  
 NPM : 1905160524  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MEDAN

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Assoc. Prof. IRVINEAD SARIAGIA, SE., M.Si.)

Penguji II

(MUTIA ARDA, SE., M.Si.)

**Pembimbing**

(DR. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si.)

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

(Dr. E. JAKURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

**Sekretaris**



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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : M. AZLANSYAH SULAIMAN LUBIS  
N.P.M : 1905160524  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH  
MOTIVASI KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Desember 2023

Pembimbing Skripsi

Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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



Direktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis

DR. H. ANDRI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



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

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. AZLANSYAH SULAIMAN LUBIS  
N.P.M : 1905160524  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Sosial Kota Medan.**” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

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

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

**Yang Menyatakan**



**M. Azlansyah Sulaiman Lubis**





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
NPM : 1905160524  
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- SPASI PENULISAN - NUMUSAH MASALAH - KUTIPAN AHLI - BATASAH MASALAH - IDENTIFIKASI MASALAH	13/2-2023	
Bab 2	- DEFINISI SETIAP VARIABEL TEORI AHLI - TAMBAH FAKTOR YANG MEMPENGARUHI - TAMBAH INDIKATOR SETIAP VARIABEL - KERANGKA KONSEPTUAL	23/2-2023	
Bab 3	- TEMPAT PENELITIAN - SPASI PENULISAN - POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN	26/2-2023	
Bab 4	- DIRECT EFFECT - Uji F - INDIRECT EFFECT - SPASI PENULISAN - R SQUARE - GURUSAL	25/11-2023	
Bab 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPASI PENULISAN	7/12-2023	
Daftar Pustaka	- GURUSAL MEMOLEK - TAMBAH SITASI JURNAL DOSEN UMSU - SPASI PENULISAN	9/12-2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	9/12-2023	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, 9 Desember 2023

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
NPM : 1905160524  
Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- STASI PENDAHULUAN - KUTIPAN AHLI PADA LATAR BELAKANG - IDENTIFIKASI MASALAH - RUMUSAN MASALAH - BATASAN MASALAH	13/2 - 2023	
Bab 2	- DEFINISI SETIAP VARIABEL TEORI AHLI - TAMBAH FAKTOR YANG BERHUBUNGAN TEORI AHLI - TAMBAH INDIKATOR SETIAP PARAMETER TEORI AHLI - KERANGKA KONSEPTUAL	23/5 - 2023	
Bab 3	- TEMPAT PENELITIAN - IPAN PERILUHAN - POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN	26/6 - 2023	
Daftar Pustaka	- GUNAKAN METODELEY - TAMBAH STASI ARTIKEL JURNAL POSISI UMSU - STASI PENELITIAN	21/7 - 2023	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK PENGUMPULAN DATA - TEKNIK ANALISIS DATA - STASI PENDAHULUAN	24/8 - 2023	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMINAR PROPOSAL	28/8 - 2023	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, 28 Agustus 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 11 Oktober, 2023* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
N.P.M. : 1905160524  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Februari 2001  
Alamat Rumah : Jl. Teratai 3 No. 138 Perumnas Helvetia Medan  
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan di Mediasi Oleh Motivasi Kerja.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Acc
Bab I	lavor belahang di sempurnakan
Bab II	teori Ahl Setiap variabel dan sumber buku
Bab III	Referensi operasional disesuaikan dengan kajian pustaka
Lainnya	Mendeley
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 11 Oktober, 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

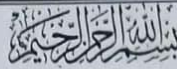
Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M. Si

Sekretaris

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

Penbanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 11 Oktober, 2023* menerangkan bahwa:

Nama : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
N .P.M. : 1905160524  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Februari 2001  
Alamat Rumah : Jl. Teratai 3 No. 138 Perumnas Helvetia Medan  
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan di Mediasi Oleh Motivasi Kerja

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M. Si*

Medan, Rabu, 11 Oktober, 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Julrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M. Si

Pembanding

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan

  
01/11/2023  
Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.  
NIDN : 0105087601



## ABSTRAK

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Sosial Kota Medan**

**M. Azlansyah Sulaiman Lubis**  
**NPM:1905160524**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238  
Email : Azlansyahlbs17@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja dimediasi motivasi kerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah sebanyak 51 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, serta secara tidak langsung motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

### *The Influence of Leadership and Compensation on Employee Performance Mediated by Work Motivation in the Medan City Social Service*

*M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
NPM: 1905160524*

*faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra  
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238  
Email: Azlansyahlbs17@gmail.com*

*This research aims to test and analyze the influence of leadership and compensation on performance mediated by work motivation directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study were all employees of the Medan City Social Service. The sample in this study used a saturated sample of 51 employees. Data collection techniques in this research used documentation, observation and questionnaire techniques. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research show that directly the influence of leadership, compensation and work motivation has a significant influence on performance, leadership and compensation have a significant influence on work motivation, and indirectly work motivation mediates the influence of leadership and compensation on employee performance at the Medan City Social Service.*

*Keywords: Leadership, Compensation, Work Motivation, Performance*

## KATA PENGANTAR



**Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman kemajuan teknologi seperti sekarang ini, semoga kita mendapatkan syafaatnya dihari akhir nanti.

Skripsi merupakan tugas akhir penulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Sosial Kota Medan**” penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Tagor Sulaiman Lubis, A.Md. dan Ibunda Nuriyah, A.Md. yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan, dorongan moril, materil, kasih sayang serta perhatian yang tiada terhingga serta menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

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

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku wakil dekan III Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
8. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmunya pada penulis selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Medan yang telah membantu penulis selama masa penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini,
11. Kepada partner saya Tiara Egya Dwica, S.P. yang telah memberikan do'a beserta dukungan kepada penulis.



12. Kepada semua teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

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

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

**Medan, Desember 2023**

**Penulis,**

**M. Azlansyah Sulaiman Lubis**

**1905160524**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<i>ABSTRACT</i> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah .....	4
1.4 Rumusan Masalah.....	4
1.5 Tujuan Penelitian .....	5
1.6 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II 2.1 Landasan Teoritis</b> .....	<b>7</b>
2.1 Uraian Teoritis .....	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
2.1.1.3 Jenis-Jenis Kinerja .....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	11
2.1.1 Kepemimpinan .....	12
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	13
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kepemimpinan.....	14
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan .....	15
2.1.3 Kompensasi .....	17
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	18
2.1.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	20

2.1.3.4 Indikator Kompensasi .....	21
2.1.4 Motivasi.....	22
2.1.4.1 Pengertian Motivasi .....	22
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	23
2.1.4.3 Jenis-Jenis Motivasi .....	26
2.1.4.4 Indikator Motivasi.....	27
2.2 Kerangka Konseptual .....	29
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi .....	31
2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi .....	32
2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	33
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Motivasi.....	34
2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Motivasi.....	35
2.3 Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Definisi Operational .....	39
3.3 Tempat Penelitian Dan Waktu Penelitian .....	42
3.3.1 Tempat Penelitian .....	42
3.3.2 Waktu Penelitian .....	42
3.4 Populasi dan Sampel .....	43
3.4.1 Populasi .....	43
3.4.2 Sample .....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.6 Teknik Analisis Data .....	45
3.6.1 Analisis Outer Model.....	48
3.6.2 Analisis Inner Model .....	49
3.6.3 Uji Hipotesis .....	50

## **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data .....	50
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	50
4.1.2 Karakteristik Responden .....	50
4.1.3 Jawaban Responden .....	53
4.2 Analisis Data .....	61
4.2.1 Analisis Outer Model .....	61
4.2.2 Analisis Inner Model .....	66
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	69
4.2.4 Pembahasan .....	73

## **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	84
5.2 Saran.....	85
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	86

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan .....	40
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi .....	41
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	41
Tabel 3.5 Waktu Penelitian .....	42
Tabel 3.6 Skala Likert.....	45
Tabel 4.1 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.3 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja .....	54
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kompensasi.....	58
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.8 Hasil Outer Loading.....	60
Tabel 4.9 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	63
Tabel 4.10 Hasil AVE ( <i>Average Variant Extracted</i> ) .....	64
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity</i> .....	65
Tabel 4.12 Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT).....	65
Tabel 4.13 Kriteria Fornell-Larcker .....	65
Tabel 4.14 Hasil <i>Average Communalities Index</i> .....	66
Tabel 4.15 Nilai <i>R-Square</i> .....	67
Tabel 4.16 Nilai <i>F-Square</i> .....	68
Tabel 4.17 <i>Path Coefficient</i> .....	71
Tabel 4.18 <i>Specific Indirect Effects</i> .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	37
Gambar 3.1 Model Struktural PLS .....	46
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor</i> Inner dan Outer Model.....	62
Gambar 4.2 <i>T-Value</i> Inner dan Outer Model .....	70

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah suatu perkumpulan sosial yang terdiri dari beberapa orang dengan sadar secara bersama-sama bekerja terus-menerus untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi. Selain itu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya, hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Harahap & Khair, 2019).

Pada Dinas Sosial Kota Medan masih terdapat beberapa program pemberdayaan sosial terhadap masyarakat yang kurang optimal dalam pelaksanaannya. Diantaranya ialah pemberdayaan terhadap pengemis, gelandangan dan pelayanan sosial masyarakat lainnya. Tidak hanya itu masih banyak juga bentuk pemberdayaan sosial yang belum terpenuhi secara merata seperti bantuan sosial dan jaminan kesehatan (BPJS) kepada masyarakat yang tidak mampu.

Hal ini bisa saja didasari karena kurang optimalnya kinerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Permasalahan tersebut bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya kurangnya pengawasan yang diberikan oleh pemimpin dan juga kurangnya motivasi yang didapat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam hal ini, fungsi pengorganisasian harus menempatkan sumber daya manusia pada struktur organisasi yang telah ditetapkan, sehingga masing-masing

mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dan perlu diarahkan untuk saling bekerja sama di dalam suatu unit kerja. Di dalam unit kerja itu sendiri, tercakup didalamnya mengenai koordinasi dan pihak yang mengkoordinir.

Untuk mendukung pencapaian kinerja pegawai, peranan pemimpin sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam memotivasi kerja yang berperan bagi peningkatan kinerja pegawai. Pemahaman dalam motivasi ini merupakan hal penting, yang menjadi tanggung jawab dari pemimpin (Lestari & Mariyono, 2017).

Kepemimpinan merupakan suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan (Harahap & Khair, 2019).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pemimpin juga memerlukan cara agar dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Salah satu bentuk tindakan yang dapat diberikan seorang pemimpin ialah dengan memberikan motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Harahap & Khair, 2019).

Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerja



dari setiap pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan organisasi.

Selain motivasi faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi yang diberikan oleh organisasi perusahaan/instansi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan/instansi, hal ini disebabkan dengan adanya sistem kompensasi yang dianggap adil oleh setiap karyawan tentunya akan membuat mereka senantiasa bekerja dengan maksimal begitupun sebaliknya (Sultan, 2021).

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya kinerja pegawai berpengaruh terhadap pemimpin dalam mengkoordinir dan pegawainya organisasi serta pemberian motivasi oleh seorang pemimpin tidak lupa juga dengan pemberian kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai pada suatu organisasi perusahaan/instansi.

Dinas Sosial Kota Medan merupakan sebuah instansi yang menghasilakan jasa non-profit (tidak berorientasi pada perolehan laba). Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kota Medan berdasarkan observasi awal penulis yaitu terkait dengan kinerja pegawai yaitu rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya selain itu kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar divisi selain itu kurangnya inovasi yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya dimana pegawai lebih cenderung dengan system-sitem yang ada atau system, pegawai tidak melakukan inovasi baru guna menunjang pekerjaannya.

Selain itu pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga

pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik ini dikarenakan kesibukan pimpinan dan belum maksimal menghadapi seluruh pegawainya, sehingga tanpa disadari para pegawai kurang mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan dan mempengaruhi semangat kerja pegawai, dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan juga dapat menimbulkan penurunan produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya masalah pada kompensasi dimana berdasarkan pengamatan awal peneliti pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diperoleh pegawai belum efektif dimaimana sering telatnya perusahaan dalam pemberian bonus kepada pegawai. Selanjutnya permasalahan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan adalah masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana pemimpin kurang memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu kuat untuk melakukan pekerjaan selain itu karena pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh Pemerintah, pegawai tidak terpacu atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, dimana pegawai dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama sehingga akan berdampak kepada kinerja pegawai

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti memilih judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Medan di Mediasi Oleh Motivasi Kerja**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi pada Dinas Sosial Kota Medan, Identifikasikan sebagai berikut :

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan

tepat pada waktunya.

2. Masih kurangnya koordinasi dan pengawasan oleh pemimpin terhadap pegawai secara langsung.
3. Masih kurangnya pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawai.
4. Masih adanya keterlambatan dalam pemberian kompensasi berupa insentif dan uang lembur.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah kinerja pegawai memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung dengan keterbatasan yang dimiliki peneliti antara lain dari segi dana, waktu dan ruang lingkup informasi privasi, maka penelitian ini dibatasi hanya pada variabel Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang juga dijelaskan diatas maka, permasalahan yang akan diteliti dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan?

6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan?
7. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kota Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kota Medan
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kota Medan
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kota Medan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang dan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi.

## 2. Manfaat praktis

Bagi pihak lain, dapat menjadi suatu informasi, menambah pengetahuan, sehingga menambahkan referensi untuk mengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

### a. Manfaat bagi Dinas Sosial Kota Medan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Dinas Sosial Kota Medan mengenai faktor faktor yang dapat meningkatkan kinerja pada pegawai.

### b. Manfaat bagi Pegawai :

Hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pegawai agar selalu loyal dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya sebagai pegawai, serta mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pada Instansi.

### c. Manfaat bagi Pemerintah Kota Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Pemerintah Kota Medan dalam rangka meningkatkan kepemimpinan, pemberian kompensasi dan motivasi sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai.

## 3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah variable dan memperkaya

informasi empirik dalam hal kepemimpinan, kompensasi dan motivasi, sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai yang dapat di pakai sebagai rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. (Sedarmayanti, 2018). Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

Kinerja merupakan kemampuan seorang pengurus yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. (Kasmir, 2016)

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2010)

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu dan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang

tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan (Fahmi, 2010)

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya



7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka

individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### 2.1.1.3 Jenis-Jenis Kinerja

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para pekerja yang bersangkutan. Menurut (Nawawi, 2001) didalam manajemen terdapat 3 (tiga) jenis kinerja yang terdiri atas:

#### 1. Kinerja pegawai

Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

#### 2. Proses manajemen kinerja

Seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan, penilaian kerja sering disebut system manajemen kinerja.

#### 3. Kinerja organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat

dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016) adapun indikator-indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas (mutu)

Tingkat baik buruknya atau taraf sesuatu dan ukuran dalam sebuah perusahaan/organisasi.

2. Kuantitas (jumlah)

Merupakan ukuran nilai dari hasil pengerjaan yang telah selesai dan dicapai.

3. Waktu (jangka waktu)

Istilah umum dalam pengukuran periode waktu dan ada batas tertentu.

4. Penekanan Biaya

Merupakan tindakan sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan laba yang maksimal.

5. Pengawasan

Merupakan kemampuan mengawasi sebuah kegiatan dalam sebuah pekerjaan dan mengatur agar tidak terjadi hal yang buruk untuk meminimalisirkan resiko.

6. Hubungan antar pegawai

Merupakan hubungan antar orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut (Moeheriono, 2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan

2. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses output dengan menggunakan biaya serendah mungkin

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen

4. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi

6. Keselamatan

7. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut (Yukl, 2008) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu

dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama.

Sedangkan menurut (Edison et al., 2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge, 2011). Menurut (Kartono, 2011) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut (Danim et al., 2004) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor dalam Kepemimpinan**

Menurut (Reitz, 2017) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1. Asumsi dan perilaku bos.
2. Karakter, perjumpaan-perjumpaan sebelumnya dan asumsi-asumsi bagi pemimpin, ini mencakup nilai-nilai, landasan dan pengalaman yang akan mempengaruhi keputusan gaya kepemimpinan.
3. Kualitas, asumsi, dan perilaku bawahan memengaruhi gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap pekerjaan bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.

5. Lingkungan dan pendekatan otoritatif mempengaruhi asumsi dan perilaku bawahan.
6. Asumsi dan perilaku rekan

Menurut (Davis et al., 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Kepemimpinan**

Jenis-jenis kepemimpinan menurut (Suwatno, 2018) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi
2. Kepemimpinan Non-Pribadi
3. Kepemimpinan Otoriter
4. Kepemimpinan Kebapakan
5. Kepemimpinan Demokratis

Adapun Jenis-jenis Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2016) adalah:

1. Kepemimpinan Otoriter

2. Kepemimpinan Partisipasi

3. Kepemimpinan Delegasi

#### **2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut (Handoko, 2013) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut

1. Kemampuan

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

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawabdankeinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

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

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

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

Selanjutnya menurut (Thoha, 2013) beberapa indikator kepemimpinan

yaitu:

1. Eksekutif.

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seseorang manajer mempergunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan diantara individu, dan berkeinginan mempergunakan tim dalam manajemen.

2. Pecinta pengembangan.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas –tugas pekerjaan. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu.

3. Otokratis.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan perhatian dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksegaran di pihak lain.

4. Birokrat.

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.



### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2010) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi pegawai adalah segala bentuk pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan pegawai tersebut.

Menurut (Sofyandi, 2008) Kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Menurut (Kaswan, 2017) kompensasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan. Maka yang membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Menurut (Handoko, 2016) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

### 2.1.3.2 Faktor-faktor Pemberian Kompensasi

Adapun Faktor pemberian kompensasi menurut (Hasibuan, 2016) ialah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi pegawai
4. Produktivitas kerja pegawai
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan pegawai
8. Pendidikan dan pengalaman pegawai
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Adapun Faktor pemberian kompensasi menurut (Sofyandi, 2008) ialah:

1. Adanya Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif rendah.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Membayar Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai akan sangat tergantung kepada kemampuan financial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk pegawainya.

### 3. Serikat Buruh atau Organisasi pegawai

Pentingnya eksistensi pegawai dalam perusahaan, maka pegawai akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memperdayakan pegawai, dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada pegawai, dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

### 4. Produktivitas Kerja/Prestasi Kerja pegawai

Kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima pegawai.

### 5. Biaya Hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi, sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

### 6. Posisi atau Jabatan pegawai

Tingkat jabatan yang dipegang pegawai akan menentukan besar- kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringanya beban dan tanggungjawab suatu pekerjaan.

### 7. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi pegawai. Semakin tinggi pendidikan pegawai dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

## 8. Sektor Pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk mentertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/ organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar pegawai mendapat kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para

### **2.1.3.3 Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut (Handoko, 2008) kompensasi dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung (direct compensation) merupakan Kompensasi dasar yang diterima oleh pegawai, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
2. Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan pegawai.

Sedangkan menurut (Mondy & Noe, 2005), kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial
  - a. Kompensasi Langsung
  - b. Kompensasi Tidak Langsung
2. Kompensasi Non-finansial
  - a. Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja
  - b. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

#### 2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut (Afandi, 2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal

Menurut (Mathis & Jackson, 2016) Indikator Kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh pegawai, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

## 2. Gaji Variabel,

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk pegawai adalah program pembayaran bonus dan insentif.

## 3. Kompensasi tidak langsung

Balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada pegawai atau

### **2.1.4 Motivasi Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu dorongan, motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan suatu perusahaan,

Dalam mencapai tujuannya perusahaan perlu menilai kinerja pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawai agar mendapatkan hasil yang maksimal. Salah satu unsur yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi.

Adapun motivasi menurut (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energy yang mengarahkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang berkualitas.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan motivasi merupakan suatu hal yang dapat membantu mendorong setiap manusia untuk bekerja dengan lebih giat.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut (Saydam, 2005) diantaranya faktor intern dan faktor ekstern.

1. Faktor intern yaitu:
  - a. Kematangan pribadi
  - b. Tingkat pendidikan
  - c. Keinginan dan harapan pribadi
  - d. Kebutuhan
  - e. Kelelahan dan kebosanan
  - f. Kepuasan kerja
2. Faktor ekstern yang mencakup:
  - a. Lingkungan/kondisi kerja yang menyenangkan
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervise yang baik
  - d. Adanya penghargaan atas prestasi
  - e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang berlaku

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Sutrisno, 2014) adalah:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini



dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan kerja. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa

mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

- f. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

#### **2.1.4.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menurut (Feriyanto & Triana, 2015) yaitu sebagai berikut:

##### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

##### 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar

Ada dua jenis motivasi menurut (Hasibuan, 2016) yaitu: Motivasi Positif dan Motivasi Negatif

##### 1. Motivasi positif,

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja

## 2. Motivasi negatif,

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

### **2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Adapun Indikator Motivasi Kerja Menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

#### 2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

#### 3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maskimal dengan kemampuan yang dimiliki.

#### 4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

#### 5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

#### 6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki ras bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

#### 7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah :

1. Daya pendorong Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
2. Kemauan Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.
3. Kerelaan Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Keahlian Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).
5. Keterampilan Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
7. Kewajiban Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama. (Yukl, 2008)

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

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2020), (Indriati, 2019) (Sultan, 2021), (Kirana & Pradipta, 2021), (Arianty, 2014), (Muizu et al., 2019), (Suprpta et al., 2015), (Afandi & Bahri, 2020), (Adhan & Prayogi, 2021), (Astuti & Prayogi, 2018) (Arianty, 2016; Arif et al., 2020; Azhar, 2016; Bahagia et al., 2018; Bahri, 2020; Farisi et al., 2022; Harahap & Khair, 2019; Jufrizen, 2017; Jufrizen & Lubis, 2020; Jufrizen, 2017; Muis & Hasibuan, 2021; Muis et al., 2018; Parlindungan et al., 2021; Prayogi & Nursidin, 2018; Rambe et al., 2018; Siswadi & Arif, 2021; Tirtayasa, 2019) (Jufrizen et al., 2018, 2023; Pandia et al., 2023) Kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni untuk dapat mempengaruhi orang/pihak lain agar

mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan signifikan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang baik menyebabkan karyawan mengikuti segala instruksi, arahan dan bimbingan yang diberikan pimpinan dengan baik. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan kerja secara baik. kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pendapat diatas tidak sejalan dengan penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Sitompul & Ratnasari, 2019) bahwa secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pada penelitian sebelumnya terlihat bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat. Hal tersebut timbul dikarenakan kurangnya pembinaan oleh pemimpin terhadap bawahannya serta tidak mau mendengarkan keluhan bawahannya, dan tidak bersifat terbuka pada suatu perubahan.

### **2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. (Hasibuan, 2010)

Pemberian kompensasi sangat penting bagi para karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan hasil dari kinerjanya karyawan itu sendiri, maka

apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil dan bijaksana, dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Nugraha & Tjahjawati, 2018),(Dwianto & Purnamasari, 2019), (Indriati, 2019),(Harpis & Bahri, 2020) ,(Astuti & Sari, 2018),(Arifin, 2017),(Usman et al., 2021),(Farisi & Pane, 2021),(Jufrizen et al., 2017),(Arif et al., 2019a) (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen, 2018), (Farisi & Pane, 2020), (Astuti & Sari, 2018), (Astuti & Suhendri, 2020), (Azhar et al., 2020), (Arismunanda & Khair, 2020), (Sukoco et al., 2020) (Harahap & Khair, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Pratama, 2015) dan (Polukan et al., 2019),(Jufrizen et al., 2020), (Arif et al., 2019) bahwasannya kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi yang adil menjadikan karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dihargai pekerjaannya oleh perusahaan yang artinya semakin tinggi nominal pada pemberian kompensasi semakin tinggi pula semangat kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta pemberian kompensasi yang sesuai akan dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan karena mampu menciptakan pegawai yang loyal.

### **2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama.(Yukl, 2008)

Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja untuk

mencapai sasaran yang maksimal. Bisa dikatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja sangat bergantung pada kemampuan pimpinan melalui kepemimpinannya. hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat, oleh karena itu maka kepemimpinan diperlukan dalam suatu organisasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh Menurut (Sukaisih et al., 2022),(Rahmadani, 2019),(Pradita, 2017),(Sultan, 2021),(Sumarmi & Haryono, 2019),(Thoha, 2013),(Hasibuan, 2016),(Nawawi, 2006),(Wicaksono & Hermani, 2016),(Marwansyah & Oemar, 2015). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, didalam motivasi kerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerjasama secara efektif

Seorang pemimpin juga harus dapat mempengaruhi, mendorong, dan memenuhi kebutuhan para pegawainya untuk maju dan berkembang. Hal ini memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja pegawai dapat meningkatkan jika didukung oleh Kepemimpinan yang baik.

Pegawai yang telah diberikan dorongan dan dipenuhi kebutuhannya oleh pemimpin dapat bekerja secara optimal, pegawai yang telah terpenuhi kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional.

#### **2.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa



yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. (Hasibuan, 2010)

Menurut (Mubarok & Zulkarnaen, 2017), (Erwinsyah et al., 2017),(Lamingrum, 2016),(Soeriawibawa et al., 2017),(Sarira, 2015),(Kusuma et al., 2017), bahwa kompensasi bernilai positif yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi,karena pemberian kompensasi dapat memotivasi seorang pegawai. Pemberian kompensasi yang layak dan baik akan menimbulkan motivasi diri pada seorang pegawai.

### **2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang mengarahkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk pencapaian tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2017)

Kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Semakin baik motivasi kerja pegawai dalam bekerja dalam perusahaan, maka, akan semakin meningkat kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Menurut (Ady & Wijono, 2013),(Susanto, 2019),(Astuti & Prayogi, 2018),(Prayogi & Nursidin, 2018),(Luthfi et al., 2014),(Sutrischastini & Riyanto, 2015), (Jufrizen et al., 2020) (Syaripuddin, 2011); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Handayani & Daulay,

2021); (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Hadi, 2021); (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring et al., 2020) (Kurnia et al., 2019) motivasi memiliki nilai positif terhadap kinerja pegawai yang dimana berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dan juga penerimaan dorongan serta masukan yang diberikan . Artinya dalam kinerja mengandung unsur pencapaian yang harus dipenuhi, motivasi dapat membantu seorang pegawai dalam peningkatan kinerjanya sehingga dalam pemenuhan standar pencapaian yang telah ditetapkan berarti semakin sering diberikan motivasi kerja dan penerimaan atas masukan dan dorongan yang diberikan maka kinerja akan lebih baik atau sebaliknya jika motivasi berupa dorongan dan masukan yang diberikan kurang dan tidak dapat diterima maka dalam pemenuhan standar pencapaian kinerja dikategorikan kurang atau tidak baik.

#### **2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama.(Yukl, 2008)

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang mengarahkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk pencapaian tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2017)

Kepemimpinan bersumber pada kekuasaan dalam satu kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana- rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Semakin baik kepemimpinan dimana pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Menurut (Sultan, 2021),(Supriyono, 2021),(Anwar et al., 2019),(Asmiadi et al., 2022),(Syaifora, 2019),(Gede & Piartini, 2018) berpendapat bahwa kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung dan bernilai positif, yang artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang dibutuhkan dalam memotivasi para anggota organisasi untuk terus menerus belajar. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat namun belum mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja.

### **2.2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan adalah segala bentuk

pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. (Hasibuan, 2010)

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang mengarahkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk pencapaian tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2017)

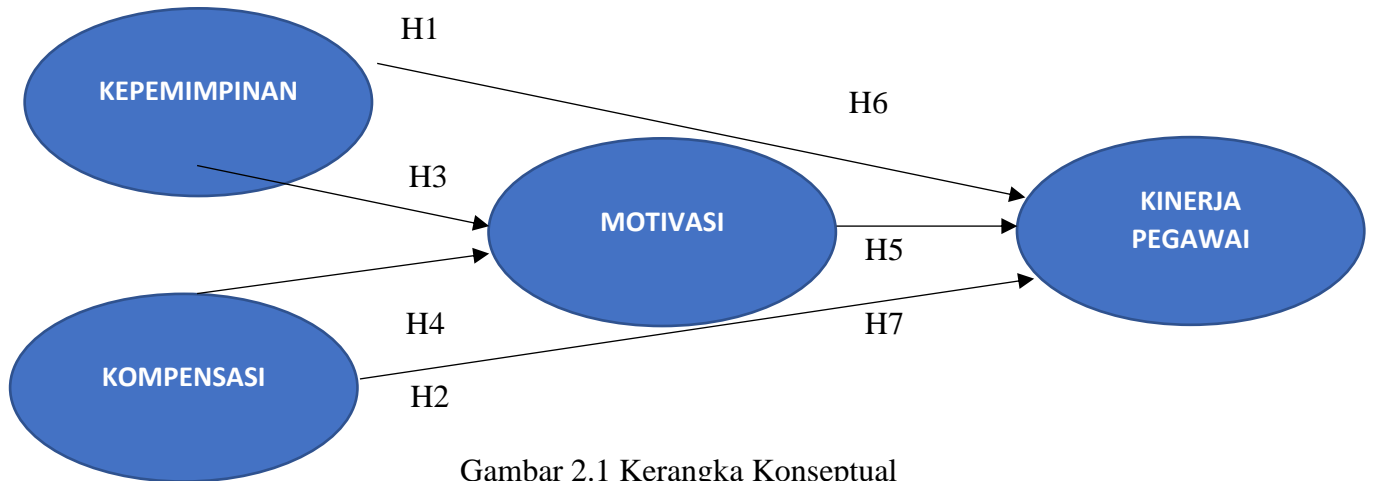
Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang berarti segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Selain itu terdapat faktor sistem yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam perusahaan.

Pada penelitian Menurut (Fauzan, 2022),(Sultan, 2021),(Samsuddin, 2018), juga berpendapat bahwa kompensasi melalui motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan karena dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Semakin besar kompensasi maka pegawai akan semakin termotivasi dalam bekerja dan semakin besar kompensasi maka pegawai juga akan merasakan kepuasan dan terus meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan (Supriyono, 2021), (Supriatna & Adiyanto, 2019) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Kompensasi tidak dapat dijadikan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kompensasi merupakan suatu hak yang seharusnya diterima oleh pegawai sebagai bentuk balas jasa dari

perusahaan kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaannya dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas adalah



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah hasil pendapat sementara pada rumusan masalah pada suatu penelitian yang kebenarannya harus diuji kembali kebenarannya. Berdasarkan Landasan Teori dan Kerangka Konsep diatas, maka rumusan hipotesis yang didapat ialah:

1. Ada Pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Medan
2. Ada Pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Medan
3. Ada Pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Pada Dinas Sosial Kota Medan
4. Ada Pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Motivasi Pada Dinas Sosial Kota Medan

5. Ada Pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Medan
6. Ada Pengaruh secara tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Pada Dinas Sosial Kota Medan
7. Ada Pengaruh secara tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Pada Dinas Sosial Kota Medan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2009) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung atau numeric tertentu.

Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka. (Juliandi et al., 2014)

Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. (Rusiadi & Subiantoro, 2014)

#### **3.2 Definisi Operasional**

Operasioanl adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian. Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian. Definisi operasional dijadikan pedoman untuk melaksanakan suatu penelitian atau pekerjaan tertentu. (Widjono, 2007)

Berikut definisi operasional yang disajikan dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel penelitian Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independent Variabel dependent Kinerja Pegawai (Y), Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2), serta Variabel Intervening Motivasi (Z). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Mangkunegara, 2017)

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja**

NO	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Waktu
4.	Penekanan Biaya
5.	Pengawasan
6.	Hubungan Antar Pegawai

Sumber: (Kasmir, 2016)

#### 2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama.(Yukl, 2008)

**Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan**

NO	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Kebutuhan
3.	Kecerdasan
4.	Ketegasan
5.	Kepercayaan
6.	Kreatif

Sumber: (Handoko, 2013)



### 3. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. (Hasibuan, 2010)

**Tabel 3.3 Indikator Kompensasi**

NO	Indikator
1.	Gaji dan Upah
2.	Insentif
3.	Fasilitas
4.	Tunjangan

Sumber: (Afandi, 2018)

### 4. Motivasi (Z)

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang mengarahkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk pencapaian tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2017)

**Tabel 3.4 Indikator Motivasi**

NO	Indikator
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Tingkat Cita-cita yang Tinggi
4.	Orientasi Tugas
5.	Usaha untuk Maju
6.	Ketekunan
7.	Pemanfaatan Waktu

Sumber:(Mangkunegara, 2017)

## 3.3.Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Medan. Jalan Tb.Simatupang/Pinang Baris No.114

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2023 sampai dengan Desember 2023. Uraian lengkap tentang jadwal penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.5 Waktu Penelitian**

Aktivitas	Bulan/Tahun																							
	Juli 2023				Agustus 2023				Sept 2023				Oktober 2023				Nov 2023				Desember 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
Riset Awal					■	■	■	■																
Pembuatan Proposal									■	■	■	■												
Bimbingan Proposal															■	■								
Seminar Proposal																			■					
Riset																			■	■				
Penyusunan Skripsi																					■	■		
Bimbingan Skripsi																							■	
Sidang Meja Hijau																								■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2009) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kota Medan yang berjumlah 51 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 51 orang pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan namun pada saat penyebaran angket kuesioner pihak instansi hanya mengembalikan angket kuesioner sebanyak 47 responden.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti: Kuesioner, wawancara, observasi, pengujian, dokumentasi, dan sebagainya untuk mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk menunjukkan keefektifannya.

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu Pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok

orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Skala Likert**

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

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS.

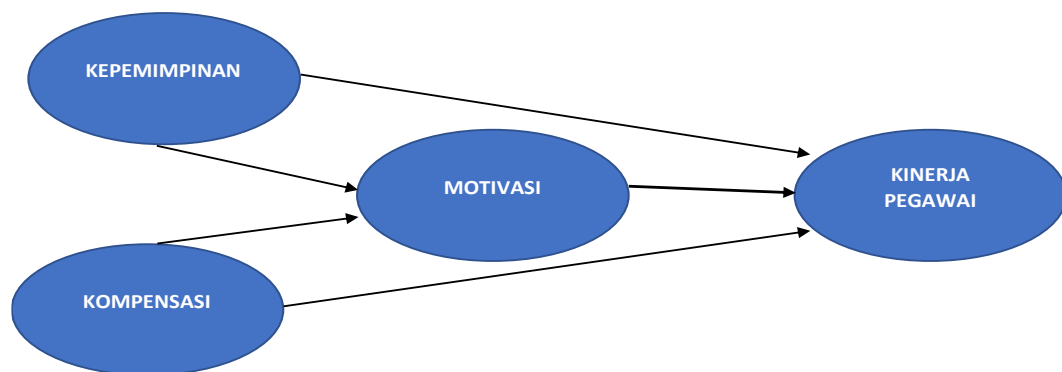
### 3.6 Teknik Analisis Data

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

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian.

Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan. PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni

- a. validitas konvergen (convergent validity)
- b. realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity)
- c. validitas diskriminan (discriminant validity)

Analisis model struktural (inner model), yakni

- a. koefisien determinasi (r-square);
- b. f-square; dan
- c. pengujian hipotesis (Hair Jr et al., 2021)

Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- b. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading).
- c. Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

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

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

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisa outer model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa

model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

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

### **3.6.2 Analisis Inner Model**

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

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



### 3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas  $< 0,05$ .

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

**4.1 Deskripsi Data**

**4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), 14 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z) dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang Dinas Sosial Kota Medan sebagai sampel penelitian. Akan tetapi angket yang disebarakan peneliti tidak seluruhnya balik kepada peneliti tetapi hanya 47 angket yang balik kepada peneliti dan bisa di olah. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

**4.1.2 Karakteristik Responden**

Hasil tabulasi karakteristik 47 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

**4.1.2.1 Jenis Kelamin**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Perempuan	15	31,91
Laki-laki	32	68,09
<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu perempuan yaitu 15 orang atau 31,91%, laki-laki sebanyak 32 orang atau 68,09%. Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 32 orang. Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Medan mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan

#### 4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Usia:</b>		
30-39 tahun	20	42,55
40-49 tahun	11	23,40
<50 tahun	16	34,05
<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia antara 30-39 tahun yaitu 20 orang atau 42,55%, usia antara 40-50 tahun yaitu 11 orang atau 23,40%, usia >50 tahun yaitu 16 orang atau 34,05%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Medan akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

### 4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 47 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Pendidikan</b>		
S1	45	95,74
S2	2	4,26
<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan S1 yaitu 45 orang atau 95,74%, tamatan S2 yaitu 2 orang atau 4,26%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 45 orang. Dimana dengan pendidikan Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Medan yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

### 4.1.3 Jawaban Responden

#### 4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	19.1	36	76.6	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
2	9	19.1	36	76.6	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
3	8	17.0	32	68.1	6	12.8	1	2.1	0	0	47	100%
4	11	23.4	28	59.6	6	12.8	2	4.3	0	0	47	100%
5	16	34.0	31	66.0	0	0	0	0	0	0	47	100%
6	9	19.1	28	59.6	7	14.9	3	6.4	0	0	47	100%
7	7	14.9	32	68.1	6	12.8	2	4.3	0	0	47	100%
8	10	21.3	27	57.4	7	14.9	3	6.4	0	0	47	100%
9	11	23.4	34	72.3	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
10	8	17.0	24	51.1	13	27.7	2	4.3	0	0	47	100%
11	11	23.4	30	63.8	6	12.8	0	0	0	0	47	100%
12	9	19.1	36	76.6	2	4.3	0	0	0	0	47	100%

**Sumber : Data Diolah 2023**

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.

5. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 66.0 %.
6. Jawaban responden tentang sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.
7. Jawaban responden tentang mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
8. Jawaban responden tentang selalu mencari metode baru untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
9. Jawaban responden tentang selalu bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan pimpinan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.
10. Jawaban responden tentang selalu datang tepat waktu walaupun tanpa pengawasan pimpinan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.
11. Jawaban responden tentang saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.
12. Jawaban responden tentang selalu menjaga keharmonisan dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.

#### 4.1.3.2 Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)**

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	19.1	28	59.6	7	14.9	3	6.4	0	0	47	100%
2	7	14.9	32	68.1	6	12.8	2	4.3	0	0	47	100%
3	10	21.3	27	57.4	7	14.9	3	6.4	0	0	47	100%
4	7	14.9	32	68.1	6	12.8	2	4.3	0	0	47	100%
5	9	19.1	27	57.4	7	14.9	4	8.5	0	0	47	100%
6	7	14.9	32	68.1	6	12.8	2	4.3	0	0	47	100%
7	10	21.3	27	57.4	7	14.9	3	6.4	0	0	47	100%
8	11	23.4	34	72.3	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
9	8	17.0	24	51.1	13	27.7	2	4.3	0	0	47	100%
10	11	23.4	30	63.8	6	12.8	0	0	0	0	47	100%
11	9	19.1	36	76.6	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
12	7	14.9	36	76.6	0	0	0	0	0	0	47	100%

**Sumber : Data Diolah 2023**

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pimpinan ditempat kerja saya mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 59.6 %.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan ditempat kerja saya mampu merangkul seluruh pegawai disaat terjadi perselisihan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
3. Jawaban responden tentang Pimpinan menuntut saya untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.

4. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memperhatikan prestasi saya dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan ditempat kerja saya mempunyai intelegensi yang cerdas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
6. Jawaban responden tentang Pimpinan saya memiliki kecerdasan spiritual yang membanggakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.
7. Jawaban responden tentang Pimpinan ditempat kerja saya mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
8. Jawaban responden tentang Pimpinan ditempat kerja saya dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.
9. Jawaban responden tentang Pimpinan ditempat kerja saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.
10. Jawaban responden tentang Dalam mengambil keputusan pimpinan ditempat kerja saya mempunyai kepercayaan yang tinggi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.



11. Jawaban responden tentang Pimpinan ditempat kerja saya mampu berfikir kreatif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.

12. Jawaban responden tentang Pimpinan ditempat kerja saya memiliki inisiatif yang tinggi ketika target tidak tercapai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.

#### 4.1.3.3 Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompensasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2)**

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	57.4	7	14.9	3	6.4	0	0	0	0	47	100%
2	11	23.4	34	72.3	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
3	8	17.0	24	51.1	13	27.7	2	4.3	0	0	47	100%
4	11	23.4	30	63.8	6	12.8	0	0	0	0	47	100%
5	9	19.1	36	76.6	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
6	7	14.9	36	76.6	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
7	27	57.4	7	14.9	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
8	12	25.5	34	72.3	1	2.1	0	0	0	0	47	100%

**Sumber : Data Diolah 2023**

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memperoleh upah sesuai dengan peraturan perundang undangan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.

2. Jawaban responden tentang menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.
3. Jawaban responden tentang Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 51.1 %.
4. Jawaban responden tentang Intensif yang saya terima mencukupi kebutuhan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.
5. Jawaban responden tentang memperoleh fasilitas jaminan kesehatan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
6. Jawaban responden tentang memperoleh fasilitas kerja yang memadai untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 76.6 %.
7. Jawaban responden tentang memperoleh tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
8. Jawaban responden tentang Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan dan posisi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 72.3 %.

#### **4.1.3.4 Motivasi Kerja**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)**

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	19.1	33	70.2	5	10.6	0	0	0	0	47	100%
2	11	23.4	29	61.7	7	14.9	0	0	0	0	47	100%
3	14	29.8	29	61.7	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
4	9	19.1	33	70.2	5	10.6	0	0	0	0	47	100%
5	8	17.0	35	74.5	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
6	8	17.0	33	70.2	6	12.8	0	0	0	0	47	100%
7	12	25.5	33	70.2	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
8	10	21.3	27	57.4	10	21.3	0	0	0	0	47	100%
9	6	12.8	39	83.0	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
10	11	23.4	31	66.0	2	4.3	3	6.4	0	0	47	100%
11	12	25.5	31	66.0	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
12	11	23.4	32	68.1	2	4.3	2	4.3	0	0	47	100%
13	11	23.4	35	74.5	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
14	13	27.7	30	63.8	1	2.1	3	6.4	0	0	47	100%

**Sumber : Data Diolah 2023**

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.
2. Jawaban responden tentang mampu bekerja mandiri, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 61.9 %.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan Kesehatan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 61.9 %.
4. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan hari tua, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.

5. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 74.5 %.
6. Jawaban responden tentang mampu menggunakan potensi diri, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.
7. Jawaban responden tentang selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 70.2 %.
8. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 57.4 %.
9. Jawaban responden tentang berusaha memaksimalkan potensi diri yang saya miliki untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 83.0 %.
10. Jawaban responden tentang menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 66.0 %.
11. Jawaban responden tentang selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 66.0 %.
12. Jawaban responden tentang sangat berhati hati dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 68.1 %.

13. Jawaban responden tentang menggunakan waktu jam kerja saya untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 74.5 %.
14. Jawaban responden tentang menggunakan waktu kerja saya dengan baik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 63.8 %.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Outer Model**

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

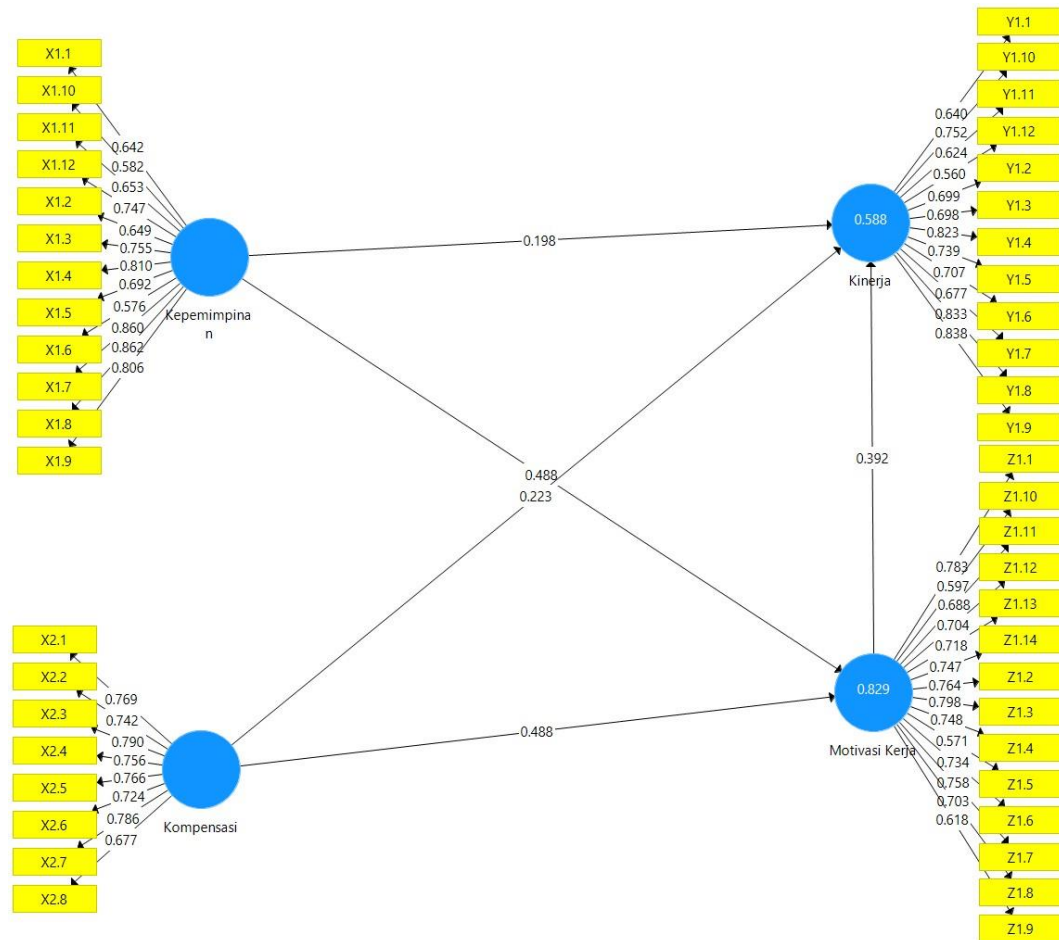
#### **4.2.1.1 Convergent Validity**

*Convergent validity* terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

#### **1. Reliability Item**

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai loading faktor ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat

dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstruk. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



**Gambar 4.1**  
*Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja. Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *outer loading*

**Tabel 4.8**  
**Hasil Outer Loading**

	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi	Motivasi Kerja
X1.1	0.642			
X1.10	0.582			
X1.11	0.653			
X1.12	0.747			
X1.2	0.649			
X1.3	0.755			
X1.4	0.810			
X1.5	0.692			
X1.6	0.576			
X1.7	0.860			
X1.8	0.862			
X1.9	0.806			
X2.1			0.769	
X2.2			0.742	
X2.3			0.790	
X2.4			0.756	
X2.5			0.766	
X2.6			0.724	
X2.7			0.786	
X2.8			0.677	
Y1.1		0.640		
Y1.10		0.752		
Y1.11		0.642		
Y1.12		0.560		
Y1.2		0.699		
Y1.3		0.698		
Y1.4		0.823		
Y1.5		0.739		
Y1.6		0.707		
Y1.7		0.677		
Y1.8		0.833		
Y1.9		0.838		
Z1.1				0.783
Z1.10				0.597
Z1.11				0.688
Z1.12				0.704
Z1.13				0.718
Z1.14				0.747
Z1.2				0.764
Z1.3				0.798
Z1.4				0.748
Z1.5				0.571
Z1.6				0.734
Z1.7				0.758
Z1.8				0.703
Z1.9				0.618

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid

## 2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

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

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
<b>Kepemimpinan</b>	<b>0.916</b>	<b>0.929</b>
<b>Kinerja</b>	<b>0.917</b>	<b>0.927</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>0.891</b>	<b>0.912</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0.924</b>	<b>0.935</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk kepemimpinan sebesar 0,929; kinerja sebesar 0,927, kompensasi sebesar 0,912, motivasi kerja sebesar 0,935; selanjutnya nilai *cronbach's alpha* untuk kepemimpinan sebesar 0,916; kinerja sebesar 0,917, kompensasi sebesar 0,891, motivasi kerja sebesar 0,924. Keempat laten memperoleh nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.



*Average Variance Extracted* (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

**Tabel 4.10**  
**Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)**

	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kepemimpinan</b>	<b>0.527</b>
<b>Kinerja</b>	<b>0.519</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>0.566</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0.508</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE kepemimpinan sebesar 0,527; kinerja sebesar 0,519, kompensasi sebesar 0,566, motivasi kerja sebesar 0,508;. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

#### **4.2.1.2 *Discriminant Validity***

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstruk. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstruk yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

**Tabel 4.11**  
***Discriminant Validity***

	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi	Motivasi Kerja
X1.1	<b>0.642</b>	0.592	0.568	0.559
X1.10	<b>0.582</b>	0.371	0.489	0.360
X1.11	<b>0.653</b>	0.558	0.564	0.546
X1.12	<b>0.747</b>	0.573	0.590	0.714
X1.2	<b>0.649</b>	0.609	0.641	0.594
X1.3	<b>0.755</b>	0.449	0.528	0.623
X1.4	<b>0.810</b>	0.417	0.534	0.647
X1.5	<b>0.692</b>	0.431	0.427	0.587
X1.6	<b>0.576</b>	0.359	0.529	0.378
X1.7	<b>0.860</b>	0.467	0.472	0.633
X1.8	<b>0.862</b>	0.469	0.474	0.635
X1.9	<b>0.806</b>	0.485	0.427	0.595
X2.1	0.635	0.592	<b>0.769</b>	0.702
X2.2	0.664	0.740	<b>0.742</b>	0.654
X2.3	0.472	0.386	<b>0.790</b>	0.569
X2.4	0.582	0.627	<b>0.756</b>	0.668
X2.5	0.484	0.468	<b>0.766</b>	0.594
X2.6	0.432	0.397	<b>0.724</b>	0.519
X2.7	0.466	0.380	<b>0.786</b>	0.562
X2.8	0.600	0.474	<b>0.677</b>	0.638
Y1.1	0.547	<b>0.640</b>	0.533	0.588
Y1.10	0.362	<b>0.752</b>	0.335	0.404
Y1.11	0.595	<b>0.624</b>	0.596	0.512
Y1.12	0.465	<b>0.560</b>	0.489	0.460
Y1.2	0.641	<b>0.699</b>	0.644	0.655
Y1.3	0.457	<b>0.698</b>	0.403	0.459
Y1.4	0.388	<b>0.823</b>	0.379	0.449
Y1.5	0.313	<b>0.739</b>	0.361	0.399
Y1.6	0.229	<b>0.707</b>	0.338	0.349
Y1.7	0.286	<b>0.677</b>	0.320	0.346
Y1.8	0.398	<b>0.833</b>	0.374	0.442
Y1.9	0.403	<b>0.838</b>	0.377	0.449
Z1.1	0.601	0.595	0.710	<b>0.783</b>
Z1.10	0.407	0.451	0.383	<b>0.597</b>
Z1.11	0.552	0.465	0.487	<b>0.688</b>
Z1.12	0.609	0.501	0.505	<b>0.704</b>
Z1.13	0.661	0.620	0.569	<b>0.718</b>
Z1.14	0.698	0.633	0.677	<b>0.747</b>
Z1.2	0.639	0.491	0.667	<b>0.764</b>
Z1.3	0.630	0.513	0.780	<b>0.798</b>
Z1.4	0.584	0.503	0.640	<b>0.748</b>
Z1.5	0.468	0.479	0.446	<b>0.571</b>
Z1.6	0.673	0.519	0.580	<b>0.734</b>
Z1.7	0.716	0.593	0.603	<b>0.758</b>
Z1.8	0.675	0.588	0.597	<b>0.703</b>
Z1.9	0.449	0.471	0.400	<b>0.618</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator-indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

Kriteria pengukuran yang lain adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT  $< 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Azuar Juliandi, 2018).

**Tabel 4.12**  
**Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)**

	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi
Kepemimpinan			
Kinerja	0.660		
Kompensasi	0.794	0.666	
Motivasi Kerja	0.890	0.738	0.804

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih kecil dari 0.90. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

**Tabel 4.13**  
**Kriteria Fornell-Larcker**

	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi	Motivasi Kerja
Kepemimpinan	0.726			
Kinerja	0.695	0.721		
Kompensasi	0.738	0.702	0.752	
Motivasi Kerja	0.849	0.749	0.849	0.713

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *Kriteria Fornell-Larcker* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang

lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat

## 4.2.2 Analisis Inner Model

### 4.2.2.1 Uji Kebaikan Model (*Goodness Of Fit*)

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari nilai rata-rata *average communalities index* (AVE) dikalikan dengan nilai R<sup>2</sup> model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Semakin tinggi nilai GoF, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Berikut adalah hasil perhitungan *goodness of fit* model :

**Tabel 4.14**  
**Hasil *Average Communalities Index***

Variabel	AVE	R Square
Kepemimpinan	0.527	
Kinerja	0.519	0.588
Kompensasi	0.566	
Motivasi Kerja	0.508	0.829
Rata-rata	0.530	0.709
<b>GOF</b>	0.613	

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas hasil rata-rata communalities adalah 0,530. Nilai ini selanjutnya dikalikan dengan R<sup>2</sup> dan diakarkan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai GoF sebesar 0,613 lebih dari 0,36 sehingga dikategorikan

sebagai GoF besar, artinya bahwa model sangat baik (memiliki kemampuan yang tinggi) dalam menjelaskan data empiris.

#### 4.2.2.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

*R-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil R<sup>2</sup>**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.588	0.582
Motivasi Kerja	0.829	0.827

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Dari tabel 4.15 di atas diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai *r-square* 0,588 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja sebesar 58.8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 41.2% dipengaruhi oleh variabel lain, selanjutnya pengaruh kepemimpinan, kompensasi terhadap motivasi kerja dengan nilai *r-square* 0,829 mengindikasikan bahwa variasi nilai motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai kepemimpinan dan kompensasi sebesar

82.9% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 17.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.2.2.3 Uji $F^2$ ( *Size Effect / F-Square* )

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $F^2$  sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Nilai *F-Square***

	Kinerja	Motivasi Kerja
Kepemimpinan	0.026	<b>0.635</b>
Kinerja		
Kompensasi	0.034	<b>0.635</b>
Motivasi Kerja	0.064	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,026 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja mempunyai memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,635 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,034 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).

4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja mempunyai memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,635 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,064 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah ).

#### 4.2.2.4 Uji *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Para peneliti mengukur relevansi prediksi model ( $Q^2$ ) setelah menentukan nilai ukuran efek ( $f^2$ ) untuk menghitung kekuatan prediksi model. (Hair Jr et al., 2016) mengklaim bahwa  $Q^2$  mengevaluasi estimasi parameter dan nilai bawaan model. Peneliti menghitung  $Q^2$  dengan menggunakan prosedur blindfolding dari PLS yang mencapai hasil estimasi dari skor variabel. Selain itu, peneliti memperoleh skor variabel dari skor redundansi yang divalidasi silang. Prediksi konstruksi endogen ditentukan oleh hasil validasi silang yang diekstraksi, yang juga menunjukkan tingkat kualitas model. Menurut (Hair Jr et al., 2016),  $Q^2 > 0$  dalam variabel endogen reflektif menunjukkan relevansi prediksi model, sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan kurangnya kekuatan prediksi model.

**Table 4.17**  
***Predictive Relevance* ( $Q^2$ )**

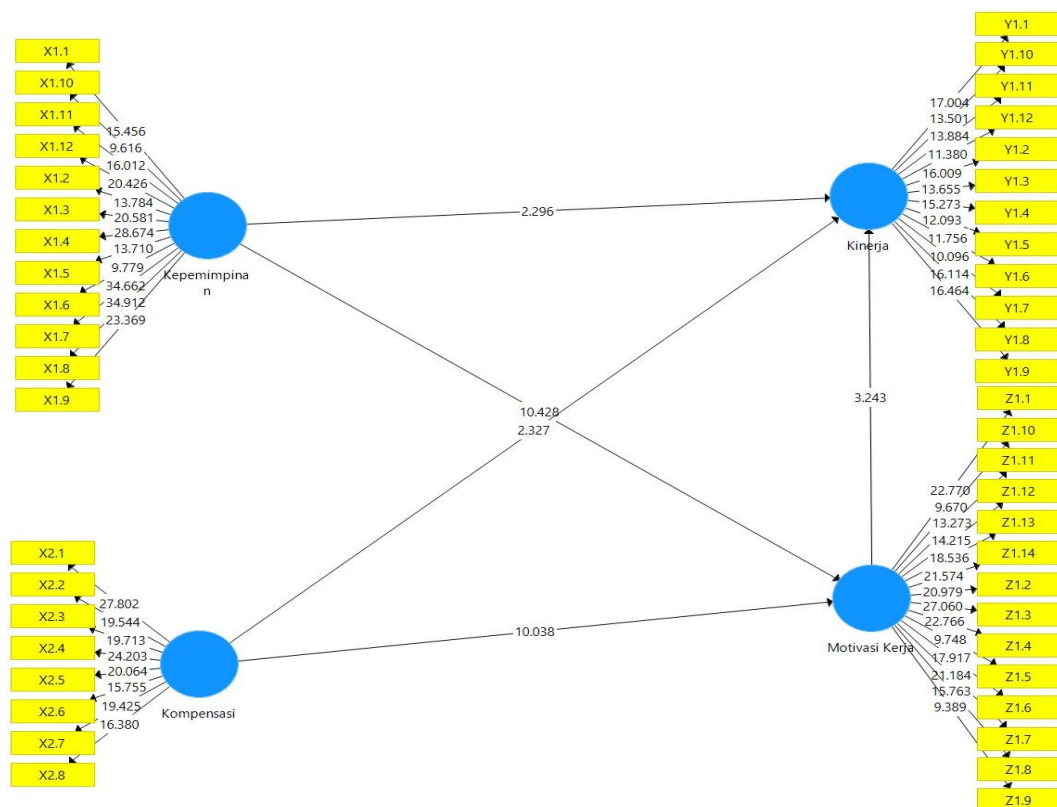
	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
<b>Kepemimpinan</b>	2664.000	2664.000	
<b>Kinerja</b>	2664.000	2042.617	0.233
<b>Kompensasi</b>	1776.000	1776.000	
<b>Motivasi Kerja</b>	3108.000	1846.251	0.406

Note: SSO-Sum of square of Observations; SSE – Sum of Squares of Prediction Errors; while  $Q^2$  value =  $1 - SSE/SSO$

Seperti ditunjukkan pada tabel 4.17, dapat dilihat bahwa model tersebut memiliki relevansi prediksi 0,233 untuk kinerja, 0,406 untuk motivasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut, nilai  $Q^2$  kedua konstruk endogen jauh di atas nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model tersebut memiliki *predictive relevance* yang baik

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



**Gambar 4.2**  
*Path Coefficient*

#### 4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini



**Tabel 4.18**  
**Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja	0.198	0.202	0.086	2.296	<b>0.022</b>
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0.488	0.490	0.047	10.428	<b>0.000</b>
Kompensasi -> Kinerja	0.223	0.228	0.096	2.327	<b>0.020</b>
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.488	0.487	0.049	10.038	<b>0.000</b>
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.392	0.389	0.121	3.243	<b>0.001</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,198. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,022 < 0,05$ , berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,488. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,223. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,020 < 0,05$ , berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.
4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,488. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,367. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,005 < 0,05$ , berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

#### 4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
*Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.191	0.058	3.329	<b>0.001</b>
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.191	0.066	2.888	<b>0.004</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan Tabel 4.19, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,191. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,001 < 0,05$ , berarti motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,191. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,004 < 0,05$ , berarti motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

#### **4.2.4 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,198. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,022 < 0,05$ , berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sehingga, sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin yang nantinya menjadi panutan bawahannya (Handoko, 2013)

Penerapan pola kepemimpinan yang tepat melalui perannya sebagai inspirational motivation yang mampu menciptakan visi yang selanjutnya disosialisasikan pada karyawannya dengan didukung oleh sifat kepemimpinan yang meliputi integrity, innovation, impression manajemen, individual consideration, intellectual stimulation dan trust, dan motivasi karyawan dalam bekerja yang didominasi oleh hubungan sosial atau interpersonal dalam organisasi dan dimensi fisik, secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dalam arah positif. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja yang kuat, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan (Muiza, 2014).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2020), (Indriati, 2019) (Sultan, 2021), (Kirana & Pradipta, 2021), (Arianty, 2014), (Muizu et al., 2019), (Suprpta et al., 2015), (Afandi & Bahri, 2020), (Adhan & Prayogi, 2021), (Astuti & Prayogi, 2018) (Arianty, 2016; Arif et al., 2020; Azhar, 2016; Bahagia et al., 2018; Bahri, 2020; Farisi et al., 2022; Harahap & Khair, 2019; Jufrizen, 2017; Jufrizen & Lubis, 2020; Jufrizen, 2017a; Muis & Hasibuan, 2021; Muis et al., 2018; Parlindungan et al., 2021; Prayogi & Nursidin, 2018; Rambe et al., 2018; Siswadi & Arif, 2021; Tirtayasa, 2019) (Jufrizen et al., 2018, 2023; Pandia et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,223. Pengaruh tersebut mempunyai

nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,020 < 0,05$ , berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pemberian kompensasi kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, dimana pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu serta sesuai dengan keinginan pegawai maka pegawai tersebut akan semakin giat untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin baik.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan

maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen, 2018), (Salman Farisi & Pane, 2020), (Astuti & Sari, 2018), (Astuti & Suhendri, 2020), (Azhar et al., 2020), (Arismunandar M F & Khair, 2020), (Sukoco et al., 2020) (Harahap & Khair, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Pratama, 2015) dan (Polukan et al., 2019),(Jufrizen et al., 2020), (Arif et al., 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,392. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,001 < 0,05$ , berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan, dimana pemimpin Dinas Sosial Kota Medan memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan–kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen

terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ady & Wijono, 2013),(Susanto, 2019),(Astuti & Prayogi, 2018),(Prayogi & Nursidin, 2018),(Luthfi et al., 2014),(Sutrischastini & Riyanto, 2015), (Jufrizen et al., 2020) (Syaripuddin, 2011); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Handayani & Daulay, 2021); (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Hadi, 2021); (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring et al., 2020) (Kurnia et al., 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,488. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, didalam motivasi kerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerjasama secara efektif

Seorang pemimpin juga harus dapat mempengaruhi, mendorong, dan memenuhi kebutuhan para pegawainya untuk maju dan berkembang. Hal ini memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja pegawai dapat meningkatkan jika didukung oleh Kepemimpinan yang baik. Pegawai yang telah diberikan dorongan dan dipenuhi kebutuhannya oleh pemimpin dapat bekerja secara optimal, pegawai yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional

Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja untuk mencapai sasaran yang maksimal. Bisa dikatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja sangat bergantung pada kemampuan pimpinan melalui kepemimpinannya. hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat, oleh karena itu maka kepemimpinan diperlukan dalam suatu organisasi.



Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama.(Yukl, 2008)

Pernyataan tersebut didukung oleh Menurut (Sukaisih et al., 2022),(Rahmadani, 2019),(Pradita, 2017),(Sultan, 2021),(Sumarmi & Haryono, 2019),(Thoha, 2013),(Hasibuan, 2016),(Nawawi, 2006),(Wicaksono & Hermani, 2016),(Marwansyah & Oemar, 2015) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

## **5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,488. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan, dimana dengan semakin baiknya pemberian kompensasi kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, dimana pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu serta sesuai dengan keinginan pegawai maka pegawai tersebut akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan adalah segala bentuk

pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. (Hasibuan, 2010)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mubarq & Zulkarnaen, 2017), (Erwinsyah et al., 2017), (Lamingrum, 2016), (Soeriawibawa et al., 2017), (Sarira, 2015), (Kusuma et al., 2017), menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, karena pemberian kompensasi dapat memotivasi seorang pegawai. Pemberian kompensasi yang layak dan baik akan menimbulkan motivasi diri pada seorang pegawai.

## **6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,191. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,001 < 0,05$ , berarti motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dimediasi oleh Dinas Sosial Kota Medan, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan demikian maka pekerjaan pegawai akan selesai tepat waktu dari waktu yang telah ditentukan.

Kepemimpinan bersumber pada kekuasaan dalam satu kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana- rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Semakin baik kepemimpinan dimana pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Menurut (Sultan, 2021),(Supriyono, 2021),(Anwar et al., 2019),(Asmiadi et al., 2022),(Syaifora, 2019),(Gede & Piartini, 2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

## **7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,191. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,004 < 0,05$ , berarti motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan, dimana dengan semakin baiknya pemberian kompensasi kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, dimana pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu serta sesuai dengan keinginan pegawai maka pegawai tersebut akan semakin termotivasi untuk melakukan

pekerjaanya dengan sungguh-sungguh dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Semakin besar kompensasi maka pegawai akan semakin termotivasi dalam bekerja dan semakin besar kompensasi maka pegawai juga akan merasakan kepuasan dan terus meningkatkan kinerjanya

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. (Hasibuan, 2010)

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang berarti segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Selain itu terdapat faktor sistem yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fauzan, 2022),(Sultan, 2021),(Samsuddin, 2018), menyimpulkan bahwa kompensasi melalui motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan.
2. Secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan.
3. Secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan.
4. Secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan
5. Secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan.
6. Secara tidak langsung motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan
7. Secara tidak langsung motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Melihat dari pemimpin kurang pendekatan terhadap bawahannya, hal ini disebabkan kesibukan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar

lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya untuk memperhatikan prestasi pegawai, mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaanya dan memberikan plus bagi pegawai yang memiliki prestasi yang baik sehingga motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

2. Melihat dari masih banyaknya pegawai yang memperoleh bonus tidak sesuai dengan harapan pegawai. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih memperhatikan kebutuhan sehari-hari pegawai selain itu pimpinan diharapkan agar memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan cara memberikan tunjangan yang berupa bonus tepat pada waktunya hal tersebut dilakukan supaya pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
3. Melihat dari masih banyaknya pegawai yang yang kurang mendapat motivasi dari pimpinan, hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin Dinas Sosial Kota Medan agar memperhatikan motivasi kerja para pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian kinerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin Dinas Sosial Kota Medan, agar memberikan dan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai dengan demikian maka pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaanya.

5. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket dimana hanya 47 angket yang dapat Kembali kepada peneliti

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SINTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 260–274.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anwar, S., Ansar, A., & Dammar, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 2(2), 1–16.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M, Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019a). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Arismunandar M F, & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Asmiadi, A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran Mediasi Motivasi Pada



Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *Jesya*, 5(2), 1364–1380. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.737>

Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502.

Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.

Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>

Azhar, M. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai RS. DR. GL. Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Seminar Nasional Ekonomi IV*, 1-13\.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.

Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.

Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.

Danim, S., Motivasi, K., & Kelompok, E. (2004). Cetakan Pertama, Jakarta: PT. *Rineka Cipta*.

Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.

Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga). *Bandung: Alfabeta*.

Erwinsyah, Wadud, M., & Kurniawan, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap

Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 06(01), 13–17.

- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 29–42.
- Farisi, S., Siswada, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emisional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 23(1), 23–37.
- Fauzan, A. (2022). Pegaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). Pengantar manajemen. *Kebumen: Mediaterra*.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. In *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–185.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 808–815.

- Handoko, T H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Handoko, T Hani. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Harahap, D S, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, D. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja PADA PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera Bagian Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriati, I. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 240–258.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J, Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145-165.
- Jufrizen, J, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan

- Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186. <https://doi.org/10.31227/osf.io/mq2xz>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., Khair, H., Kesuma, A. D., Sari, M., & Pandia, M. M. (2023). Servant Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Job Satisfaction. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 138–160. [https://doi.org/10.22441/jurnal\\_mix.2023.v13i1.010](https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.010)
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SINTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.

- Jufrizen, J., Lumbanraja, Salim, & Gultom. (2017). The Influence of Compensation, Organizational Culture and Work Ethics Islamic Law on Job Satisfaction and Its Influence on Permanent Lecturers. *Manajemen Bisnis Internasional*, 11(1), 53–60. <https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Kartono. (2011). Pemimpin dan kepemimpinan, Jakarta: PT. In *Rajawaligrafindo Persada*.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (PT Rajagrafindo Persada (ed.)).
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kusuma, Y. B., Bambang, S. S., & Musadieq, M. Al. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 3(1), 288. <https://doi.org/10.58258/jime.v3i1.103>
- Lamingrum, A. K. (2016). Pagaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1871.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lestari, S., & Mariyono, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawi. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(2), 80–87. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i2.777>
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. 13(1), 1–8.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marwansyah, & Oemar, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank OCBC NISP Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 207–222.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Iimu Manajemen*, 5(1), 15–27.
- Moeherton, E. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. Pearson Educación.
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah Mea*, 1(3), 72–89.
- Muis, M. R., & Hasibuan, jasman saripudin. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah mada university press.
- Nugraha, A., & Tjahjawi, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>

- Pandia, M. M., Tanjung, H., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Rule of Spritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Polukan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1–15.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk. Cabang jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2).
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–17.
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). Kinerja Karyawan pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatih dalam. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*, November.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rambe, M. F., Nasution, M. I., & Azhar, M. E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Reitz, J. (2017). *Group Effectiveness in Organizations*. Michigan: Scott Foresman.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rusiadi, R. H., & Subiantoro, N. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. Medan: USU Press.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. In *Sidoarjo*:

*Indomedia Pustaka.*

- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i2.91>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 419–428.
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Insani Baperkasa di Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 951–965.
- Saydam, G. (2005). Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro. In *Jakarta: Djambaran.*
- Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeo: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 386–403. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i3.2185>
- Soeriawibawa, R. D. T., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Triady Motor. *Jurnal Study and Management Research*, 14(2), 10–17.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R &D*, Alfabeta.
- Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216–230.



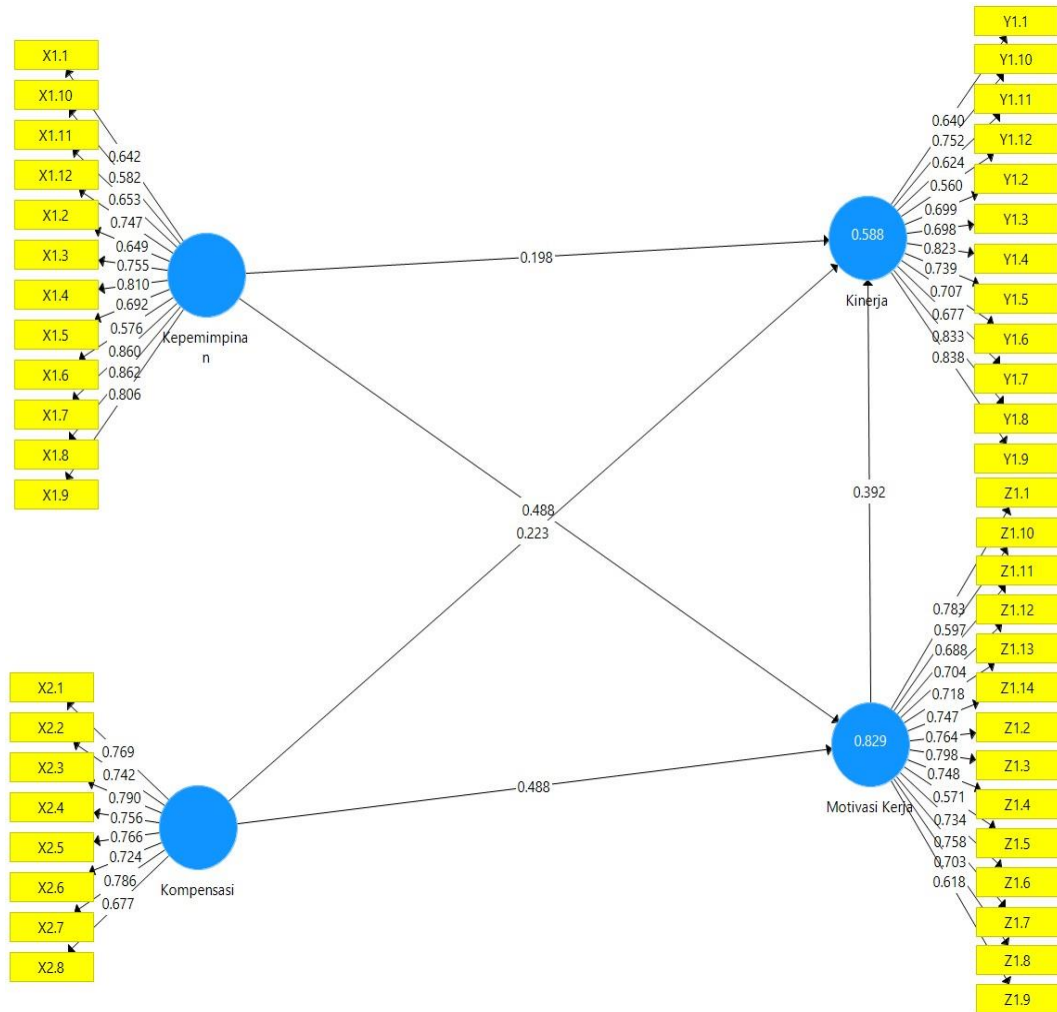
<https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>

- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 340–354. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Sumarmi, S., & Haryono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi sumsel dimediasi motivasi kerja. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 21–28.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(6), 430–442.
- Supriatna, Y., & Adiyanto, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada CV Derowak Jaya Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 31–43.
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 2261–2281.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syaifora, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa ( PMD ) Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 30(2), 69–74.

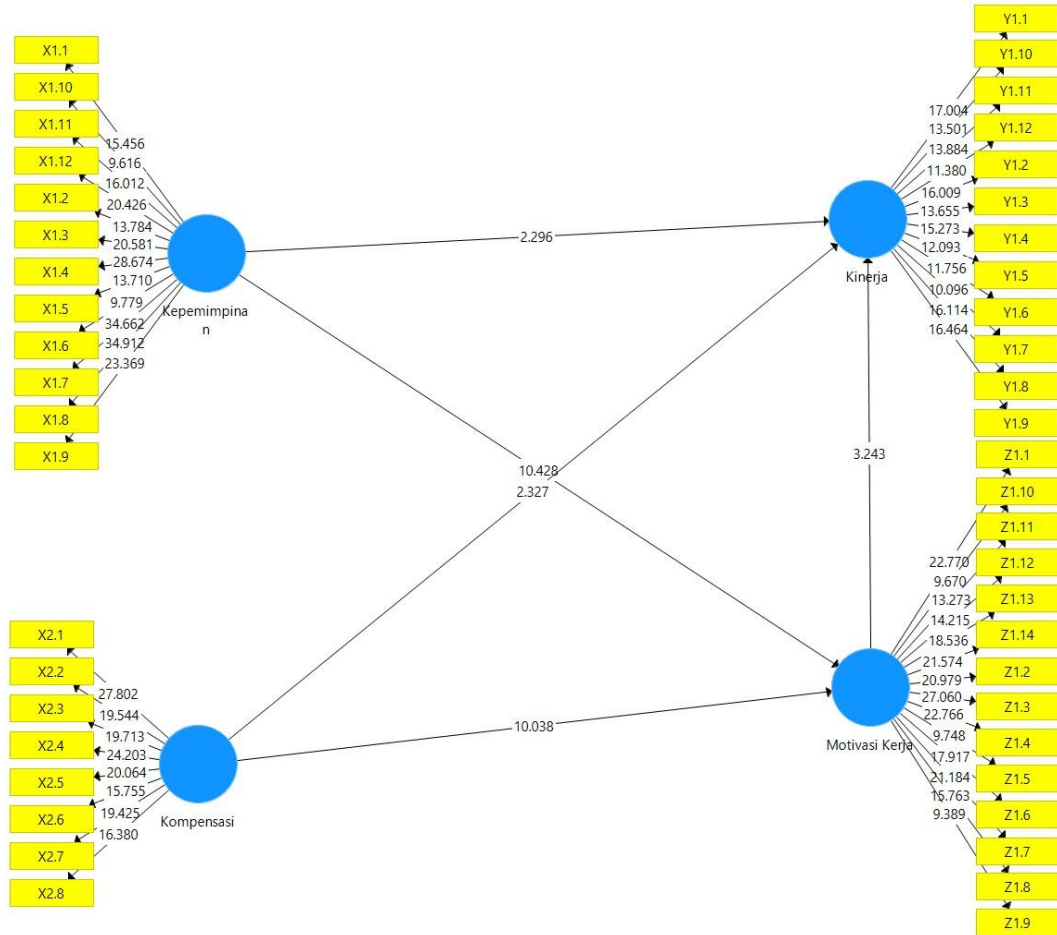
- Syaripuddin, J. (2011). No Title. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. UGM.
- Thoha, Miftah. (2013). kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1. In *PT RajaGrafindo, Jakarta*.
- Tirtayasa, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Indra. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan AN Tour dan Travel. *Jurnal Administrasi Publik*, 6, 128.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Widjono, H. (2007). Bahasa Indonesia: Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi. In *Jakarta: Grasindo*.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 708–722.

LAMPIRAN

*Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*



**Path Coefficient**



### Hasil Outer Loading

	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi	Motivasi Kerja
X1.1	0.642			
X1.10	0.582			
X1.11	0.653			
X1.12	0.747			
X1.2	0.649			
X1.3	0.755			
X1.4	0.810			
X1.5	0.692			
X1.6	0.576			
X1.7	0.860			
X1.8	0.862			
X1.9	0.806			
X2.1			0.769	
X2.2			0.742	
X2.3			0.790	
X2.4			0.756	
X2.5			0.766	
X2.6			0.724	
X2.7			0.786	
X2.8			0.677	
Y1.1		0.640		
Y1.10		0.752		
Y1.11		0.642		
Y1.12		0.560		
Y1.2		0.699		
Y1.3		0.698		
Y1.4		0.823		
Y1.5		0.739		
Y1.6		0.707		
Y1.7		0.677		
Y1.8		0.833		
Y1.9		0.838		
Z1.1				0.783
Z1.10				0.597
Z1.11				0.688
Z1.12				0.704
Z1.13				0.718
Z1.14				0.747
Z1.2				0.764
Z1.3				0.798
Z1.4				0.748
Z1.5				0.571
Z1.6				0.734
Z1.7				0.758
Z1.8				0.703
Z1.9				0.618

*Discriminant Validity*

	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi	Motivasi Kerja
X1.1	<b>0.642</b>	0.592	0.568	0.559
X1.10	<b>0.582</b>	0.371	0.489	0.360
X1.11	<b>0.653</b>	0.558	0.564	0.546
X1.12	<b>0.747</b>	0.573	0.590	0.714
X1.2	<b>0.649</b>	0.609	0.641	0.594
X1.3	<b>0.755</b>	0.449	0.528	0.623
X1.4	<b>0.810</b>	0.417	0.534	0.647
X1.5	<b>0.692</b>	0.431	0.427	0.587
X1.6	<b>0.576</b>	0.359	0.529	0.378
X1.7	<b>0.860</b>	0.467	0.472	0.633
X1.8	<b>0.862</b>	0.469	0.474	0.635
X1.9	<b>0.806</b>	0.485	0.427	0.595
X2.1	0.635	0.592	<b>0.769</b>	0.702
X2.2	0.664	0.740	<b>0.742</b>	0.654
X2.3	0.472	0.386	<b>0.790</b>	0.569
X2.4	0.582	0.627	<b>0.756</b>	0.668
X2.5	0.484	0.468	<b>0.766</b>	0.594
X2.6	0.432	0.397	<b>0.724</b>	0.519
X2.7	0.466	0.380	<b>0.786</b>	0.562
X2.8	0.600	0.474	<b>0.677</b>	0.638
Y1.1	0.547	<b>0.640</b>	0.533	0.588
Y1.10	0.362	<b>0.752</b>	0.335	0.404
Y1.11	0.595	<b>0.624</b>	0.596	0.512
Y1.12	0.465	<b>0.560</b>	0.489	0.460
Y1.2	0.641	<b>0.699</b>	0.644	0.655
Y1.3	0.457	<b>0.698</b>	0.403	0.459
Y1.4	0.388	<b>0.823</b>	0.379	0.449
Y1.5	0.313	<b>0.739</b>	0.361	0.399
Y1.6	0.229	<b>0.707</b>	0.338	0.349
Y1.7	0.286	<b>0.677</b>	0.320	0.346
Y1.8	0.398	<b>0.833</b>	0.374	0.442
Y1.9	0.403	<b>0.838</b>	0.377	0.449
Z1.1	0.601	0.595	0.710	<b>0.783</b>
Z1.10	0.407	0.451	0.383	<b>0.597</b>
Z1.11	0.552	0.465	0.487	<b>0.688</b>
Z1.12	0.609	0.501	0.505	<b>0.704</b>
Z1.13	0.661	0.620	0.569	<b>0.718</b>
Z1.14	0.698	0.633	0.677	<b>0.747</b>
Z1.2	0.639	0.491	0.667	<b>0.764</b>
Z1.3	0.630	0.513	0.780	<b>0.798</b>
Z1.4	0.584	0.503	0.640	<b>0.748</b>
Z1.5	0.468	0.479	0.446	<b>0.571</b>
Z1.6	0.673	0.519	0.580	<b>0.734</b>
Z1.7	0.716	0.593	0.603	<b>0.758</b>
Z1.8	0.675	0.588	0.597	<b>0.703</b>
Z1.9	0.449	0.471	0.400	<b>0.618</b>

# KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya M. Azlansyah Sulaiman Lubis memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program sarjana manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Sosial Kota Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

## B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2  S3

Usia :  <30Tahun  30-39 tahun

40-50 Tahun  >50 tahun



**Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
<b>Waktu</b>						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
<b>Penekanan biaya</b>						
7	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya selalu mencari metode baru untuk menyelesaikan pekerjaan					
<b>Pengawasan</b>						
9	Saya selalu bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan pimpinan					
10	Saya selalu datang tepat waktu walaupun tanpa pengawasan pimpinan					
<b>Hubungan Antar Pegawai</b>						
11	Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja					
12	Saya selalu menjaga keharmonisan dengan rekan kerja saya					



**Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1	Pimpinan ditempat kerja saya mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan.					
2	Pimpinan ditempat kerja saya mampu merangkul seluruh pegawai disaat terjadi perselisihan kerja.					
<b>Kebutuhan</b>						
3	Pimpinan menuntut saya untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya.					
4	Pimpinan selalu memperhatikan prestasi saya dalam menjalankan pekerjaan.					
<b>Kecerdasan</b>						
5	Pimpinan ditempat kerja saya mempunyai intelegensi yang cerdas.					
6	Pimpinan saya memiliki kecerdasan spiritual yang membanggakan					
<b>Ketegasan</b>						
7	Pimpinan ditempat kerja saya mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan.					
8	Pimpinan ditempat kerja saya dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan.					
<b>Kepercayaan</b>						
9	Pimpinan ditempat kerja saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin instansi.					
10	Dalam mengambil keputusan pimpinan ditempat kerja saya mempunyai kepercayaan yang tinggi.					
<b>Kreatif</b>						
11	Pimpinan ditempat kerja saya mampu berfikir kreatif.					
12	Pimpinan ditempat kerja saya memiliki inisiatif yang tinggi ketika target tidak tercapai.					

**Kompensasi (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji Dan Upah</b>						
1	Saya memperoleh upah sesuai dengan peraturan perundang undangan					
2	Saya menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
<b>Insentif</b>						
3	Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja saya					
4	Insentif yang saya terima mencukupi kebutuhan saya					
<b>Fasilitas</b>						
5	Saya memperoleh fasilitas jaminan kesehatan dalam bekerja					
6	Saya memperoleh fasilitas kerja yang memadai untuk melakukan pekerjaan					
<b>Tunjangan</b>						
7	Saya memperoleh tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan ditempati saya					

# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**Motivasi (Z)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja keras</b>						
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas					
2	Saya mampu bekerja mandiri					
<b>Orientasi masa depan</b>						
3	Saya mendapatkan jaminan Kesehatan					
4	Saya mendapatkan jaminan hari tua					
<b>Tingkat cita-cita yang tinggi</b>						
5	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
6	Saya mampu menggunakan potensi diri					
<b>Orientasi tugas</b>						
7	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik					
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh					
<b>Usaha untuk maju</b>						
9	Saya berusaha memaksimalkan potensi diri yang saya miliki untuk lebih maju					
10	Saya menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik					
<b>Ketekunan</b>						
11	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya					
12	Saya sangat berhati hati dalam melakukan pekerjaan					
<b>Pemanfaatan waktu</b>						
13	Saya menggunakan waktu jam kerja saya untuk melakukan pekerjaan saya					
14	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan baik					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
01	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4
02	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
04	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
05	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
06	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4
07	3	2	5	2	2	2	5	2	2	4	5	4
08	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
09	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
11	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3
13	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4
14	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
24	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
26	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
27	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
28	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5
29	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
32	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
36	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
38	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
39	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
40	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
41	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4
42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
46	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	4	4
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
01	5	4	3	5	4	4	5	4
02	5	5	4	3	4	5	5	5
03	4	4	4	4	4	4	4	4
04	4	4	3	4	4	4	4	4
05	3	4	3	3	4	3	3	4
06	2	4	4	3	4	4	2	4
07	5	2	2	4	5	4	5	2
08	4	4	4	5	4	4	4	4
09	4	4	3	5	5	4	4	4
10	4	4	4	5	5	4	4	4
11	3	4	4	4	4	3	3	4
12	4	4	3	5	4	3	4	4
13	3	4	3	4	5	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	3	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	3	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4
21	4	5	5	4	4	4	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	3	4	4	4	3	4
24	5	5	5	4	5	4	5	5
25	4	4	4	4	4	5	4	4
26	4	5	5	4	4	4	4	5
27	5	4	4	4	5	5	5	4
28	3	5	4	4	3	5	3	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	4	5	5	5	4
31	4	4	4	5	4	4	4	4
32	4	5	5	4	4	4	4	5
33	4	5	4	5	4	4	4	5
34	4	4	4	5	4	4	4	4
35	4	4	5	4	4	4	4	4
36	5	5	4	5	5	5	5	5
37	4	5	4	4	4	4	4	5
38	4	4	5	4	4	4	4	4
39	4	5	4	4	4	4	4	5
40	5	4	5	4	5	5	5	4
41	5	4	3	4	4	4	5	4
42	5	5	4	5	4	4	5	5
43	4	4	4	4	4	3	4	4
44	4	4	3	4	4	4	4	4
45	3	4	3	3	4	4	3	4
46	2	4	4	5	4	4	5	5
47	2	2	2	4	3	4	5	4

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14
01	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
02	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
03	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
04	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
05	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	2
06	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
07	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
08	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5
09	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
11	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
12	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4
14	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
21	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
27	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
28	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
33	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
36	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
37	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
38	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
39	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
40	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
41	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4
42	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
47	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	5	2	5	3

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
01	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4
02	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4
03	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
04	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
05	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4
06	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4
07	5	5	4	4	4	3	2	5	2	2	4	5
08	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4
09	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5
10	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4
13	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5
14	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
27	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
28	3	3	4	3	5	5	4	3	5	4	4	3
29	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
32	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
36	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
37	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
39	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
40	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
41	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4
42	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
46	4	4	3	2	4	2	3	2	4	4	5	4
47	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	4	3



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2582/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/12/2022

Medan, 6/12/2022

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

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
NPM : 1905160524  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

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

Identifikasi Masalah : Peran Manajemen dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Pemerintah  
2. Pengaruh Hubungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Pemerintah  
3. Peran Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Karyawan Pada Instansi Pemerintah

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Sosial Kota Medan

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

Hormat Saya  
Pemohon

  
(M. Azlansyah Sulaiman Lubis)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Hasri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2582/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/12/2022

Nama Mahasiswa : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
NPM : 1905160524  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 6/12/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si *7/12/2022*

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh ~~kont~~ kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai di Mediasi oleh Mediasi kerja pada Dinas Sosial Kota Medan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 16 Desember 2022

Dosen Pembimbing

*(Signature)*

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI/061, SE, M.Si.)

Keterangan:  
\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi  
\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing  
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Uploud Pengajuan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila mempunyai kecurigaan atau kekhawatiran  
tentang keaslian dokumen ini, silakan hubungi  
nomor dan tanggapan

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/11/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.linkedin.com/umsu)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 458 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : **2/20/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **M. Azlansyah Sulaiman Lubis**  
**N P M** : **1905160524**  
**Semester** : **VIII (Delapan)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai DiMediasi Oleh Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kota Medan**

**Dosen Pembimbing** : **Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 20 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

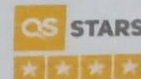
*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 29 Rajab 1444 H  
20 Februari 2023 M



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

Tembusan :  
1. Pertinggal





## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 29 Desember 2022

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wt. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : W . A Z L A H S Y A H S E L A I M A H

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 5 2 4

Tempat/Tgl. Lahir : M E D A N 1 7 F E B R U A R I  
2 0 0 1

Program Studi : MANAJEMEN/ EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : Jl . T E R A T A I 5 No 1-38  
P E R U M H A S H E L V E T I A I N D O N

Tempat Penelitian : D I H A S B O L I A L K O T A M E D  
A H

Alamat Penelitian : Jl . T B S I M A T 4 P A H 6

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

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

Diketahui:  
Ketua Prodi/ Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

M. Azbinyah Subirman Lubis





### SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
 NPM : 1905160524  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kota Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 28 Agustus 2023  
 Pembuat Pernyataan



**M. Azlansyah Sulaiman Lubis**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH**

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32 Medan Kode Pos 20143  
Telp. (061) 7873439 Fax. (061) 7873314  
E-mail : [brida@pemkomedan.go.id](mailto:brida@pemkomedan.go.id) Website : [www.brida.pemkomedan.go.id](http://www.brida.pemkomedan.go.id)

**SURAT KETERANGAN PRA RISET**

Nomor : 000.9/0584

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor 57 Tahun 2001 Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor 97 Tahun 2022 Tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 458/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Tanggal 20 Februari 2023 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan dengan ini memberikan Surat Permohonan Izin Pra Riset Tugas Akhir kepada :

Nama : **M. Azlansyah Sulaiman Lubis**  
NPM : 1905160524  
Jurusan : Manajemen  
Lokasi : Dinas Sosial Kota Medan  
Lamanya : 1 (satu) Bulan  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Pra Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Pra Riset.
3. Tidak dibenarkan melakukan Pra Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Pra Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Pra Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email ([brida@pemkomedan.go.id](mailto:brida@pemkomedan.go.id)).
5. Surat keterangan Pra Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat keterangan Pra Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : **Medan**  
Pada Tanggal : **11 Mei 2023**



Ditandatangani secara elektronik oleh  
**KEPALA BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH  
KOTA MEDAN,**

**MANSURSYAH, S, Sos, M. AP**  
Pembina Tk. II (V/b)  
NIP 196805091989091001

**Tembusan :**

1. Wali Kota Medan (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Sosial Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Arsip.





**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**DINAS SOSIAL**

Jl. Pinang Baris / Jl. T.B. Simatupang (Belakang Terminal)  
No. 114 B Medan

SURAT KETERANGAN

Nomor : 000.9.1/1956

Berdasarkan Surat Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor 000.9/0584 Tanggal 11 Mei 2023 Hal Permohonan Izin Penelitian dengan ini Dinas Sosial Kota Medan, Menerangkan bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
NPM : 1905160524  
Prodi : Manajemen  
Judul : "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Oleh Motivasi"

Menerangkan bahwasanya mahasiswa/i atas nama tersebut di atas telah melakukan riset dalam bentuk wawancara kepada Pejabat Dinas Sosial Kota Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 29 Agustus 2023



Ditandatangani secara elektronik oleh  
**KEPALA DINAS SOSIAL**  
**KOTA MEDAN,**  
**KHOIRUDDIN, S.Sos, SE, MM**  
Pembina Utama Muda(V/c)  
NIP 197011171990071001





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 3306 /IL.3-AU /UMSU-05/F/2023  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 17 Rabiul Akhir 1445 H  
01 November 2023 M

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu Pimpinan.  
**Dinas Sosial Kota Medan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **M.Azlansyah Sulaiman Lubis**  
N P M : **1905160524**  
Semester : **IX (Sembilan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepmimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Sosial Kota Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.



  
Dekan  
  
**Dr. H. PANURISE., MM., M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pritinggal.





PEMERINTAH KOTA MEDAN  
**BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH**

Jalan Jenderal Besar A.H. Nasution Nomor 32, Medan Johor, Medan, Sumatera Utara  
 20143, Telepon (061) 7873439, Faksimile (061) 7873144  
 Laman [brida.pemkomedan.go.id](http://brida.pemkomedan.go.id), Pos-el [brida@pemkomedan.go.id](mailto:brida@pemkomedan.go.id)

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

Nomor : 000.9/2860

Berdasarkan Surat Keterangan Riset dari Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor 000.9/0584 Tanggal 11 Mei 2023 dan dokumen lainnya, dengan ini menerangkan nama di bawah ini :

Nama : **M. Azlansyah Sulaiman Lubis**  
 NIM : 1905160524  
 Program Studi : Manajemen  
 Lokasi : Dinas Sosial Kota Medan  
 Lamanya : 1 (Satu) Bulan  
 Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di Pemerintah Kota Medan.

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : **M e d a n**  
 Pada Tanggal : **18 Desember 2023**



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
**KEPALA BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH  
 KOTA MEDAN,**

**MANSURSYAH, S, Sos, M. AP**  
 Pembina Tk. I (IV/b)  
 NIP. 196805091989091001

**Tembusan :**

1. Wali Kota Medan.
2. Dekan Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.





**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**DINAS SOSIAL**

Jl. Pinang Baris / Jl. T.B. Simatupang (Belakang Terminal)  
No. 114 B Medan

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 000.9/07028.K.

Berdasarkan Surat Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor 000.9/0584 Tanggal 11 Mei 2023. Tentang Permohonan Kunjungan dan Riset Perusahaan dengan ini Dinas Sosial Kota Medan, Menerangkan bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
NIM : 1905160524  
Jurusan : Manajemen  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menerangkan bahwasanya mahasiswa/i atas nama tersebut di atas telah melakukan Kunjungan dan riset dalam bentuk wawancara kepada Pejabat Dinas Sosial Kota Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 19 Desember 2023

**KEPALA DINAS SOSIAL KOTA MEDAN**

**KHOIRUDDIN, S.Sos, SE, MM**  
**PEMBINA UTAMA MUDA**  
**NIP. 19701117 199007 1 001**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama : M. Azlansyah Sulaiman Lubis  
NPM : 1905160524  
Tempat & tanggal lahir : Medan, 17 Februari 2001  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Teratai III No. 138 LK XVI Blok 18 Perumnas  
Helvetia Medan  
Anak Ke : 2 dari 4 Bersaudara

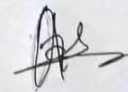
**NAMA ORANG TUA**

Ayah : Tagor Sulaiman Lubis, A.Md  
Ibu : Nuriyah, A.Md  
Alamat : Jl. Teratai III No. 138 LK XVI Blok 18 Perumnas  
Helvetia Medan

**PENDIDIKAN FORMAL**

1. SD Swasta Ikal (2007-2013)
2. SMP Negeri 7 Medan (2013-2016)
3. SMA Negeri 4 Medan (2016-2019)
4. Tahun 2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 10 Juni 2024



**M. Azlansyah Sulaiman Lubis**