

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PR ALFI PUTRA
TRENGGALEK**

SKRIPSI



Oleh

RAHMANA KHOIRUL AMRIK

NIM : 18510060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PR ALFI PUTRA
TRENGGALEK**

SKRIPSI

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



O l e h

RAHMANA KHOIRUL AMRIK

NIM : 18510060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PR ALFI PUTRA TRENGGALEK

O l e h

RAHMANA KHOIRUL AMRIK

NIM : 18510060

Telah disetujui pada tanggal 14 Desember 2022

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si
NIP. 197202122003121003

Mengetahui :

Ketua Program Studi



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PR ALFI PUTRA TRENGGALEK**

O l e h

RAHMANA KHOIRUL AMRIK

NIM : 18510060

Telah diseminarkan pada 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Penguji I (Penguji Ketua)

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP. 197809292014111001

: ()

2. Penguji II (Penguji Utama)

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

NIP. 197111081998032002

: ()

3. Penguji III (Pembimbing)

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

NIP. 19720212 2003121003

: ()

**Mengetahui :
Ketua Program Studi**



Muhammad Sulhan, SE., MM

NIP 19740604 200604 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmana Khoirul Amrik

Nim : 18510060

Alamat : Desa Bukit Raya Rt/Rw 14/02 Kecamatan Mentohi Raya
Kabupaten Lamandau Kalimantan Tengah

Menyatakan bahwa **“skripsi”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PR Alfi Putra Trenggalek”

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain, selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Malang, 23 Desember 2022

Hormat saya.



Rahmana Khoirul Amrik
Nim 18510060

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirihim...

Puji syukur senantiasa terpanjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang

Persembahan karya kecilku untuk orang-orang yang selalu memberi dukungan dalam setiap langkah perjalananku

Terkhusus untuk ayahku khoirul dan ibuku tarliyah yang selalu ada dan selalu memberi dukungan dan arahan untuk terus menjadi lebih baik

Dan juga untuk almarhumah ibu kandungku windianah

Yang menjadi cikal bakal bermulanya aku

Semoga allah swt senantiasa memberi membalas kebaikan mereka

Dan semoga mereka selalu dalam lindungan-NYA

Amin...

MOTTO

Adigang, Adigung, Adiguno

(mengandalkan kekuatan, mengandalkan kebesaran, mengandalkan kepintaran)

Jagalah kelakukanmu, jangan sombong dengan kemampuan, kedudukan, atau bahkan latar belakangmu.

(Motto ini berasal dari nasehat orang tua penulis yang menjadi dasar aturan hidup dimanapun, kapanpun, dan dengan siapapun.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahah yang diberikan-NYA penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PR Alfi Putra Trenggalek”.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita harapkan syafaatnya di hari akhir kelak.

Penulis sangat menyadari bahwasanya penyusunan skripsi ini berhasil dengan adanya bimbingan, dukungan, dan sumbangan pemikiran banyak pihak. Penulis hanturkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang berperan besar dalam penyempurnaan tugas akhir skripsi ini dengan segala kesabaran dan kebijaksanaannya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tuaku bapak khoirul dan ibu tarliyah yang selalu mendoakan dan selalu berkorban secara moril dan materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Kepada almarhumah ibu windianah, ibu kandungku yang mencadi cikal bakal kelahiranku.
8. Kepada pimpinan PR alfi putra trenggalek beserta jajarannya yang sudah mengizinkan penelitian skripsi.

9. Kepada Ibu Putri, Galih, dan Faza yang telah memberi bantuan selama proses pelengkapan data – data dalam penyusunan skripsi.
10. Kepada karyawan PR Alfi Putra Trenggalek yang telah memberikan bantuan dalam pengisian kuesioner.
11. Kepada Annisa, Vivid, Yoga, Galih, Majid, Mahmud, Zidan dan Feni Hamidatul Azizah yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi.
12. Kepada keluarga besar Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN Malang dan Manajemen Angkatan 2018 yang telah menjadi wadah dalam tumbuh kembang penulis selama menempuh Pendidikan, kita semua terhubung satu sama lain. Mari berjuang bersama!
13. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang dengan tulus membantu penyelesaian skripsi ini.

Dan pada akhirnya skripsi ini telah disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya, bagi pembaca dan umumnya serta bagi pengembangan ilmu dibidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN SAMPUL DALAM ii

LEMBAR PERSETUJUAN iii

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI iv

SURAT PERNYATAAN v

LEMBAR PERSEMBAHAN vi

MOTTO vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

ABSTRAK xv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3. Tujuan Penelitian 9

1.4. Manfaat Penelitian 10

a. Manfaat teoritis 10

b. Manfaat praktis 10

1.5. Batasan penelitian 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA 11

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu 11

2.1.1. Hasil penelitian (Puyri & Pasaribu, 2020) 11

2.1.2. Hasil penelitian (Inaray et al., 2016) 11

2.1.3. Hasil penelitian (Intang & Maros, 2021) 11

2.1.4. Hasil penelitian (Rumondor et al., 2016) 12

2.1.1. Hasil penelitian terdahulu dalam bentuk *Theoretical Mapping* 19

2.2. Kajian Teoritis 27

2.2.1. Kepemimpinan	27
2.2.2. Motivasi Kerja	29
2.2.3. Kinerja Karyawan	31
2.2.4. Kepuasan Kerja	34
2.3. Hubungan Antar Variabel	37
2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	37
2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja.....	38
2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	38
2.3.4 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	39
2.3.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	39
2.4 Kerangka Konseptual	40
2.5 Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	41
3.2 Lokasi Penelitian.....	41
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	42
3.5 Data Dan Jenis Data.....	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.7 Devinisi Operasional Variabel	43
3.8 Skala pengukuran.....	46
3.9 Analisis Data.....	46
3.9.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas (<i>Outer Model</i>)	47
3.9.2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	48
BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1. Profile Perusahaan.....	49

4.1.2. Visi Dan Misi PR. Alfi Putra	49
4.1.3 Karakteristik Responden	50
4.1.4. Deskripsi Jawaban Responden.....	51
4.2 Analisis Data.....	59
4.2.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	59
4.2.2 Uji Validitas (<i>Outer Model</i>).....	59
4.2.4. Model Structural (<i>Inner Model</i>).....	63
4.2.5 Uji Hipotesis	63
4.3. Pembahasan.....	65
4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y).....	66
4.3.2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)	67
4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	69
4.3.4. Pengaruh Kepemimpinan(X1) Terhadap Kinerja(Y) Melalui Kepuasan Kerja(Z) Sebagai Variabel Intervening.....	70
4.3.5. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening.....	70
BAB V	72
PENUTUP.....	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	3
Table 1.2	4
Tabel 2.1	20
Tabel 3.1	44
Tabel 4.1	51
Tabel 4.2	51
Tabel 4.3	52
Tabel 4.4	52
Tabel 4.5	53
Tabel 4.6	54
Tabel 4.7	56
Tabel 4.8	58
Tabel 4.9	61
Tabel 4.10	61
Tabel 4.11	63
Tabel 4.12	63
Tabel 4.13	64
Tabel 4.14	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	60
Gambar 4.2	65

ABSTRAK

Amrik, Rahmana Khoirul, 2022, SKRIPSI Judul: “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PR Alfi Putra Trenggalek”.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, Se., M.Si

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Kepuasan Kerja

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang terus berusaha untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya, karena kualitas sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan, Kinerja mempunyai kaitan erat dengan produktivitas, oleh karena itu perlu ditetapkan standar kinerja sebagai tolak ukur untuk membandingkan pekerjaan yang diselesaikan dengan pekerjaan atau harapan terkait pekerjaan yang telah dibebankan kepada seseorang. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumberdaya yang berkopetensi dari pimpinan maupun karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. perusahaan harus dikelola secara maksimal sehingga kinerja meningkat.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan software SmartPLS, instrumen pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner diukur dengan skala likert. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 100 responden, yaitu karyawan bagian giling dan packing PR Alfi Putra Trenggalek.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi motivasi terhadap kinerja.

ABSTARCT

Amrik, Rahmana Khoirul, 2022, Thesis Title: “The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PR Alfi Putra Trenggalek”.

Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, Se., M.Si

Keyword : Leadership, Motivation, employee performance, job satisfaction

A good company is a company that constantly strives to improve the quality of its human resources, because the quality of human resources in a company is the key to improving employee performance. Performance is the result of the interaction between motivation and ability, Performance has a close relationship with productivity, Therefore, it is necessary to establish performance standards as a benchmark for comparing the work completed with work or work-related expectations that have been charged to a person. Therefore, companies need competent resources from leaders and employees to achieve organizational goals. The company must be managed optimally so that performance improves.

In this study using quantitative research. This study used SmartPLS software, the data collection instrument is a questionnaire. The questionnaire was measured on a likert scale. This study had a sample of 100 respondents, namely employees of the milling and packing section of PR Alfi Putra Trenggalek.

The results of this study show that leadership affects performance, motivation affects performance, job satisfaction variables have no effect on performance, job satisfaction cannot mediate leadership against performance, and job satisfaction cannot mediate motivation for performance

مستخلص البحث

الأمرک ، رحمان خیر ، 2022 ، عنوان الأطروحة: "تأثير القيادة والتحفيز على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير متداخل في العلاقات العامة ألفي فوترا ترينجاليك".

البروفيسور : الأستاذ الدكتور أحمد ساني سوبريانتيو ، M.Si،Se.

الكلمات المفتاحية : القيادة ، التحفيز ، الأداء ، الرضا الوظيفي

الشركة الجيدة هي شركة تسعى باستمرار لتحسين جودة مواردها البشرية ، لأن جودة الموارد البشرية في الشركة هي المفتاح لتحسين أداء الموظفين. الأداء هو نتيجة التفاعل بين الدافع والقدرة ، والأداء له علاقة وثيقة بالإنتاجية ، لذلك من الضروري وضع معايير الأداء كمعيار لمقارنة العمل المنجز بالعمل أو التوقعات المتعلقة بالعمل التي تم تحميلها على شخص ما. لذلك ، تحتاج الشركات إلى موارد مختصة من القادة والموظفين لتحقيق الأهداف التنظيمية. يجب إدارة الشركة على النحو الأمثل حتى يتحسن الأداء.

في هذه الدراسة باستخدام البحث الكمي. استخدمت هذه الدراسة Smart PLS Software ، أداة جمع البيانات عبارة عن استبيان. تم قياس الاستبيان على مقياس ليكرت. تضمنت هذه الدراسة عينة من 100 مستجيب ، أي موظفي قسم الطحن والتعبئة في PR ألفي فوترا ترينجاليك.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن القيادة تؤثر على الأداء، والدافعية تؤثر على الأداء، ومتغيرات الرضا الوظيفي ليس لها تأثير على الأداء، والرضا الوظيفي لا يمكن أن يتوسط القيادة ضد الأداء، والرضا الوظيفي لا يمكن أن يتوسط الدافع للأداء.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi didominasi oleh teknologi informasi sebagai infrastruktur perusahaan dan menjadi partner para pelaku bisnis. Menurut Senamo dalam Sutrisno (2009: 1) Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas visi, dan pengetahuan khusus. Semakin berkembangnya zaman perusahaan dituntut untuk terus bersaing dan sumber daya manusia pun dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, harus menjadi manusia pembelajar, bekerja keras, bertanggung jawab, sehingga potensinya dapat berkembang secara maksimal. Dalam persaingan perusahaan terkini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh untuk membentuk sinergi. Peran sumber daya manusia dalam organisasi menjadi hal penting dan harus selalu diperhatikan. Perusahaan harus memperhatikan dengan cermat dan teliti karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Pangabean (2002) proses tercapainya suatu tujuan memerlukan adanya kegiatan dan melakukan sebuah kegiatan itu membutuhkan sumberdaya, misalnya sumberdaya finansial, sumberdaya pemasaran, dan sumberdaya manusia.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang terus berusaha meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya, karena meningkatkan kualitas menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang berkompentensi dari pimpinan maupun karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Keefektifan dan kemajuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi agar organisasi berjalan efektif dan maju. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara maksimal sehingga kinerja keryawan meningkat.

Perusahaan Alfi putra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi rokok kretek yang berjenis siggaret kretek tangan (SKT) yang terletak di desa Gembleb RT. 12 RW. 04 Kab. Trenggalek Jawa Timur Indonesia. Pembagian kerja karyawan di perusahaan ini memiliki beberpa bidang antara lain: linting, giling, *packing*, dan sales.

Orientasi perusahaan umumnya mengarah kepada keuntungan. PR Alfi Putra dalam memperoleh keuntungan menuntut karyawan untuk menghasilkan kualitas produk yang sesuai dengan keingingan pasar. Dalam mencapai keuntungan yang diharapkan, PR Alfi putra membuat target terutama pada karyawan giling. Karyawan giling memiliki target yang harus dicapai disetiap bulannya. Namun pada realitanya kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir mengalami penurunan yang disebabkan oleh tidak tercapainya terget yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan table 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Produksi Rokok Pr Alfi Putra
Periode Januari-Desember 2020
(Dalam Bentuk Batang)

Bulan	Gembleb	Kampak	Blitar	Total	Target
Januari	8.282.400	3.446.400	885.600	12.614.400	11.520.000
Februari	7.852.800	3.631.200	912.000	12.396.000	12.000.000
Maret	8.745.600	4.276.800	787.200	13.809.600	12.000.000
April	8.270.400	4.039.200	876.000	13.185.600	12.000.000
Mei	5.544.000	2.644.800	571.200	8.760.000	12.000.000
Juni	8.604.000	4.416.000	1.166.400	14.186.400	13.680.000
Juli	7.560.000	4.380.000	1.245.600	13.185.600	13.680.000

Agustus	8.376.000	4.521.600	1.245.600	14.143.200	13.800.000
September	8.520.000	4.524.000	1.245.600	14.289.600	14.000.000
Oktober	8.880.000	4.528.800	1.248.000	14.656.800	15.600.000
November	8.760.000	4.440.000	1.257.600	14.457.600	15.600.000
Desember	9.000.000	4.526.400	1.27.2000	14.798.400	15.600.000

Sumber: Data Produksi PR Alfi Putra

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui jika target yang sudah ditentukan belum dapat dicapai sepenuhnya. terdapat 5 bulan hasil produksi belum mencapai target yang ditetapkan. Kualitas rokok yang diproduksi belum sesuai dengan target perusahaan, yang ditandai dengan rokok mengalami kerusakan dalam pelinting, guntungan tidak rapi dan ukuran rokok yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kerusakan ini dikarenakan karyawan kurang teliti dalam bekerja.

Tabel 1.2
Data produksi rokok rusak
Periode jan-des 2020
(dalam bentuk batang)

Bulan	Jumlah kerusakan
Januari	7.265
Februari	7.105
Maret	7.306
April	5.692
Mei	7.687
Juni	7.687
Juli	7.342
Agustus	7.521
September	7.478
Oktober	7.803
November	7.926
Desember	7.874

Sumber: PR Alfi Putra

Berdasarkan data kerusakan yang didapat, diketahui kerusakan rokok pada PR Alfi putra dalam satu periode terakhir masih sering terjadi. Menurut wawancara yang sudah dilakukan kepada beberapa karyawan, diketahui bahwa mereka kurang mampu untuk memenuhi standar yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini disebabkan karyawan merasa kehilangan semangat dalam

berkerja, kurangnya profesionalitas dalam berkerja dan adanya pengaruh buruk antar karyawan yang menyebabkan kinerja menurun. Motivasi dan evaluasi yang sudah perusahaan berikan, namun belum berdampak banyak pada karyawan.

Permasalahan sumberdaya manusia yang ada di PR Alfi Putra perlu diatasi oleh kepala personalia. Masalah ini bisa diatasi dengan memberi perhatian khusus pada beberapa karyawan tertentu serta memberi evaluasi secara berkala untuk menghindari tekanan oleh kepala personalian yang dibantu oleh mandor lapangan. Mandor berperan memberi motivasi secara langsung kepada karyawan dan memberi jarak antara karyawan dengan mandor.

Upaya-upaya tersebut jika dilakukan dengan baik dapat meminimalisir penurunan kinerja karyawan, namun bukan berarti dapat mengatasi semua permasalahan yang ada. Hal ini dikarenakan perusahaan memberi kebebasan kepada karyawan, karyawan merasa jenuh bekerja secara monoton, sistem kerja berasas kekeluargaan, serta menjunjung tinggi karyawan. Permasalahan tersebut berakibat pada rendahnya tingkat kedisiplinan, sikap karyawan yang menyepelkan serta kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya. Bentuk dari ketidakdisiplinan karyawan yaitu: datang terlambat, tidak mengenakan masker saat berkerja, dan bermain smartphone saat bekerja. Jika permasalahan terus terjadi maka perusahaan akan kehilangan kinerja terbaik karyawannya.

Menurut Mulyasa dalam Hardono (2017:27) Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan, Kinerja mempunyai kaitan erat dengan produktivitas, oleh karena itu perlu ditetapkan standar kinerja sebagai tolak ukur untuk membandingkan pekerjaan yang diselesaikan dengan pekerjaan atau harapan terkait pekerjaan yang telah dibebankan kepada seseorang. Menurut Nugroho (2020:5) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya, dimana pekerja dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan bagi tenaga kerja atau pekerja yang berbasis kompetensi, kinerja diukur berdasarkan kemampuan, kelebihan, *attitude*-nya pada setiap menjalankan tugasnya. Kemampuan ditinjau dengan penguasaan teori dan

kemampuan praktis, misalnya lancar berbahasa asing, mampu mengoperasikan perangkat lunak maupun keras dan lain sebagainya. Menurut Rivai (2012 : 309) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengaruh kinerja Karyawan dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja Karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Menurut Prawirosentono dalam Fauzi & Nugroho (2020:1) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral. Menurut Robbins (2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja Karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
2. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang Karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Robbin dalam Fauzi & Nugroho (2020:3) kinerja merupakan suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu karyawan memerlukan sosok pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat selalu optimal dalam menjalankan tugasnya.

Menurut wijaya dkk (2015: 3) kepemimpinan berkaitan dengan perilaku pemimpin, proses pengarahan, seni mempengaruhi, pengorganisasian, membangkitkan motivasi pengikut, kerjasama atau *team work*, perolehan dukungan, proses pelayanan, tanggung jawab dan keteladanan, untuk mencapai tujuan yang telah dirancang. Menurut Susanto (2017:12) kepemimpinan merupakan penyatu paduan cita-cita dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi. Menurut Soekarto dalam Suparman kepemimpinan merupakan suatu kegiatan membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan. Menurut Sutisna dalam Danim dalam Susanto kepemimpinan merupakan kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu dapat membangkitkan kerjasama untuk mencapai tujuan.

Menurut Sitorus (2020:58) Motivasi kerja merupakan latar belakang perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energy dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai

tujuan yang diinginkan, sesuai lingkup kerja. Menurut Maslow dalam Misbah (2010:88) setiap manusia memiliki hirarki kebutuhan dari tertinggi hingga yang terendah. Jika kebutuhan yang paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kecendrungan untuk memenuhi kebutuhan yang lain dan memiliki tingkat yang lebih tinggi. Menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan itu dibagi menjadi lima tingkatan. Yaitu: Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri

Kepuasan kerja berasal dari Bahasa latin : *satis* artinya cukup baik, memadai dan *facio* artinya membuat atau melakukan sehingga diartikan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai. Kepuasan adalah cara pandang seorang baik bersifat positif atau yang bersifat negative tentang sesuatu. Siagian dalam Parnawi (2020:21). Secara sederhana kepuasan dapat diartikan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja produk yang ia rasakan dengan harapannya.(Abdullah & Tanri (2020:21)).

Menurut S. Tangkisan (2005) Kepuasan kerja adalah tingkat yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Menurut Handoko dalam Tangkisan (2005: 164) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Tingkat kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang akhirnya akan berpengaruh pada efektivitas organisasi. Kepuasan kerja pegawai juga tidak cukup diberi insentif saja, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil

pekerjaanya, situasi kerja yang monoton, dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Intang (2021), Inaray Dkk (2016), Pristyowati dkk (2021), Supriyanto dkk (2021), dan Annisa dkk (2021) Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu penelitian dengan tema yang sama juga telah dilakukan oleh Marjana & Pasaribu (2020) Meyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Rumodor dkk(2016), Anisya(2021), dan Dewi(2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian dengan tema yang sama yang dilakukan oleh Marjana & Pasaribu(2019) dan Juliarny dkk (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh K.S. Wirya dkk (2020) dan Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu menurut Erline Kristine (2017) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Gunawan. S (2021) menyatakan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. sementara itu menurut Alfatma (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh widianto & nugraheni (2018) dan Dewi dkk (2021) menyatakan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. sementara itu menurut Alfatma (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan paparan diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi terkait judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PR Alfi Putra ”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Alfi Putra Trenggalek?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PR Alfi Putra Trenggalek?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Alfi Putra Trenggalek?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Di PR Alfi Putra Trenggalek?
5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PR Alfi Putra Trenggalek.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PR Alfi Putra trenggalek
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR Alfi Putra Trenggalek.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharap mampu menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat praktis

1. Bagi pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberi dorongan untuk karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

1.5. Batasan penelitian

Meningat luasnya masalah yang akan diteliti, maka perlu adanya pembatasan masalah agar mempermudah penelitian dan memungkinkan tercapainya hasil penelitian yang baik. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah penelitian yang diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.1. Hasil penelitian (Puyri & Pasaribu, 2020)

Penelitian ini berjudul “The Effect Of Leadership And Motivation On Employee Performance”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik kepemimpinan dan pemberian motivasi maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

2.1.2. Hasil penelitian (Inaray et al., 2016)

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja secara parsial tetapi motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja.

2.1.3. Hasil penelitian (Intang & Maros, 2021)

Menurut penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros. Kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.4. Hasil penelitian (Rumondor et al., 2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu”. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja agar mereka dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan mempunyai sikap dan tanggung jawab institusi.

2.1.5. Hasil penelitian (Anisya, 2021)

Penelitian ini berjudul “The Effect Of Motivation On Employee Performance Through Organizational Culture”, Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi secara tidak langsung dapat memediasi antara motivasi dan kinerja pegawai.

2.1.6. Hasil penelitian (Dewi, 2022)

Penelitian ini berjudul “Effect Of Leadership, Organizational Climate And Work Motivation On Employee Performance (Case Study In The Household Subdivision Of The Secretariat Of The Directorate General Of Defense Forces Of The Indonesian Ministry Of Defense)” Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.7. Hasil penelitian (Tianingrum, 2021)

Penelitian ini berjudul “The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.8. Hasil penelitian (Musnadi & Kuala, 2021)

Penelitian ini berjudul “The Effect Of Motivation And Leadership On Work Performance And Its Impact On Organizational Performance of Environment Department Of Pidie Jaya”. Hasil pengujian hipotesis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, prestasi kerja, dan kinerja organisasi DLH Pidie Jaya memperoleh kinerja yang baik. Hasil pengujian hipotesis langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian hipotesis tidak langsung menunjukkan bahwa prestasi kerja memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi, dan prestasi kerja secara penuh memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Keaslian penelitian ini terletak pada model peningkatan kinerja organisasi yang telah teruji dan dapat diterapkan di DLH Pidie Jaya. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi baik secara langsung maupun melalui kinerja, sedangkan kepemimpinan tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja

organisasi, tetapi pada awalnya kepemimpinan harus dapat meningkatkan prestasi kerja dan baru kemudian akan berdampak pada kinerja organisasi.

2.1.9. Hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.10. Hasil Penelitian (Sutanjar dan Saryono, 2019)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar”. Maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2.1.11. Hasil penelitian (Alfattama, 2021)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Gardha Jaya Sakti Di Surabaya”, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui melalui kepuasan kerja. Tidak terbukti ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja, namun ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terbukti, sedangkan pengaruh negatif dan langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan. Semikian pula pengaruh negatif dan langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan juga dapat diterima, serta terbukti adanya pengaruh positif dan langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.12. Hasil Penelitian (Vinet & Zhedanov, 2021)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Togamas Semesta Abadi Kota Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.13. Hasil Penelitian (Saputri & Rahmah, 2018)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.14. Hasil Penelitian (Oktaviannur & Habbiburahman, 2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.15. Menurut Penelitian (Suryani & Sulaeman, 2020)

Penelitian ini berjudul “Kepemimpinan Dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja serta kinerja yang ada disekolah sudah baik walaupun masih terdapat beberapa keluhan guru, namun dari hasil analisis bahwa kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja serta kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam mempengaruhi kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam mempengaruhi komunikasi terhadap kinerja.

2.1.16. Menurut penelitian (Kristine, 2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Sentosa”. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena faktor self-intern. Sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya dengan kepuasan dan komitmen organisasi akan menimbulkan dan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.

2.1.17. Menurut penelitian (Juliarny dkk, 2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Peatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika”. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan secara signifikan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Untuk motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Begitu juga dengan motivasi, variabel ini tidak berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja organisasi.

2.1.18. Menurut Penelitian (Pristyowati et al., 2021)

Penelitian ini berjudul “The Education Function Of Effectiveness On Leadership Behavior, School Climate, And Teacher Performance”. Menunjukkan bahwa Perilaku kepemimpinan dan kinerja guru mempengaruhi efektivitas sekolah. Sekolah memelihara dan meningkatkan perilaku kepemimpinan dan kinerja guru. Hal tersebut merupakan dampak dari peningkatan efektivitas sekolah secara

berkesinambungan. Efektivitas sekolah juga harus memperhatikan faktor guru seperti motivasi, etos kerja, dan tanggung jawab.

2.1.19. Menurut Penelitian (Firstania et al., n.d.)

Penelitian ini berjudul “The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)”. Menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Blitar. Berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variable Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Blitar. Berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Blitar. Berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel mediasi.

2.1.20. Menurut Penelitian (Supriyanto et al., 2020)

Penelitian ini berjudul “Factors Affecting Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing and Job Crafting”. Menunjukkan kepemimpinan spiritual tidak secara langsung mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, pemimpin mempengaruhi perilaku inovatif karyawan melalui tindakan yang disengaja yang bertujuan untuk merangsang penerapan ide-ide baru untuk mendukung kinerja. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki potensi untuk mempromosikan perilaku kerja yang inovatif dengan motivasi karyawan, penciptaan suasana yang kondusif, dan

pengembangan kreativitas dan inovasi, yang mengarah pada keunggulan kompetitif bagi organisasi.

2.1.21. Menurut Penelitian (Widiyanto & Nugraheni, 2018)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen”. Menunjukkan Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Kebumen. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.22. Menurut Penelitian (N. P. C. Dewi et al., 2021)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar”. Menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar.

Tabel 2.1

2.1.1. Hasil penelitian terdahulu dalam bentuk *Theoretical Mapping*

No	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	Linzy Prtami Puyri1, Hazmanan Khair Pasaribu (2020) The Effect of Leadership and	-Kepemimpinan -Motivasi -kinerja karyawan	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial dan simultan kedua variabel bebas berpengaruh

	Motivation on Employee Performance			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai variasi koefisien determinasi sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Jelita caroline inaray (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah finance di Manado.	-Kepemimpinan -Motivasi Kerja -Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif	kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.
3.	Syafuruddin, Sitti Nur Intang, Selvia (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros	-Kepemimpinan -Motivasi -Kompetensi -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara	-Kepemimpinan -Motivasi -Disiplin kerja -Kinerja karyawan	Penelitian Asosiatif	Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial

	Suluttenggomalut			bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Vira Anisya, Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati (2021)The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture	-Motivasi -Kinerja Karyawan -Budaya Organisasi	<i>Explanatory Research</i>	Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja dan budaya organisasi. budaya organisasi secara tidak langsung dapat memediasi antara motivasi dan kinerja pegawai.
6.	Ciswiatni Maya Puspita Dewi (2022) Effect Of Leadership, Organizational Climate And Work Motivation On Employee Performance (Case Study In The Household Subdivision Of The Secretariat Of The Directorate General Of Defense Forces Of The Indonesian Ministry Of Defense)	-Kepemimpinan -Iklim Organisasi -Motivasi Kerja -Kinerja	Metode kuantitatif deskriptif.	Menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.
7.	Atikah Sofa Tianingrum(2021) The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance	- Kepemimpinan - Budaya Organisasi - Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	SyukriItam, Mukhlis and Said	- Motivasi - Kepemimpinan	Kuantitatif Menggunaka	Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja

	Musnadi(2021) The Effect Of Motivation And Leadership On Work Performance And Its Impact On Organizational Performance of Environment Department Of Pidie Jaya	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Karyawan - Kinerja Organisasi 	n Partial Least Square (PLS).	organisasi baik secara langsung maupun melalui kinerja, sedangkan kepemimpinan tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi.
9.	Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Motivasi - Pelatihan - Kinerja 	Pendekatan kuantitatif deskriptif dan asosiatif	Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi yang berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Tatan Sutanjar, Oyon Saryono (2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Kepemimpinan - Disiplin - Kinerja Pegawai 	Penelitian Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
11.	Lona Chinsia Alfattama (2021) Pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pt gardha jaya sakti di surabaya	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Stres Kerja - Kinerja Kerja - Kepuasan Kerja 	Kuantitatif <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Tidak terbukti ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja, namun ada pengaruh langsung

				<p>kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terbukti, sedangkan pengaruh negatif dan langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan. Semikian pula pengaruh negatif dan langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan juga dapat diterima, serta terbukti adanya pengaruh positif dan langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
12.	<p>Dedi Gunawan S dkk(2021) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Togamas Semesta Abadi Kota Malang</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Kepemimpinan -Motivasi -Kinerja -Kepuasan kerja 	<p>Kuantitatif deskriptif</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.</p>
13.	<p>Rahayu Saputri & Nur Rahmah Andayani (2018) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Motivasi - Kinerja 	<p>Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja</p>

	Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam			karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Wantoro Oktaviannur, Habbiburahman(2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung	- Kepemimpinan - Motivasi - Kinerja	Kuantitatif Deskriptif Korelasional	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Nurmin Arianto, Lilis Suryani, Asep Sulaeman(2020) Kepemimpinan Dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	- Kepemimpinan - Komunikasi - Kinerja Karyawan	Kuantitatif deskriptif	kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam mempengaruhi kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dapat menjadi mediator dalam mempengaruhi komunikasi terhadap kinerja.
17.	Anriza Juliarny, Rizal Syarief, & M.	- Pelatihan - Motivasi	Kuantitatif <i>explanatory</i>	Pelatihan secara signifikan berpengaruh

	Joko Affandi (2017) Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian KomuniKasi Dan informatika.	- Kinerja karyawan - Kinerja organisasi	<i>study.</i>	positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi. Motivasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Dan motivasi tidak berpegaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
18.	Delita Pristyowati, Sri Rahayu, Wahidmurni, & Achmad Sani Supriyanto(2021) The Education Function Of Effectiveness On Leadership Behavior, School Climate, And Teacher Performance	- Education Function -Leadership Behavior -School Climate	Kuantitatif korelasional	Menunjukkan bahwa Perilaku kepemimpinan dan kinerja guru mempengaruhi efektivitas sekolah. Sekolah memelihara dan meningkatkan perilaku kepemimpinan dan kinerja guru. Hal tersebut merupakan dampak dari peningkatan efektivitas sekolah secara berkesinambungan. Efektivitas sekolah juga harus memperhatikan faktor guru seperti motivasi, etos kerja, dan tanggung jawab.
19.	Nurma Firstania Rizki Annisa, Achmad Sani Supriyanto(2021) The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of	- <i>Leadership style</i> - <i>Work motivation</i> - <i>Employee performance</i>	Kuantitatif <i>Path Analysys</i>	Menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Blitar. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Blitar. kepuasan kerja

	Transportation of Blitar City)".			berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Blitar. Kepuasan kerja secara tidak langsung dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
20.	Achmad Sani Supriyanto, Agus Eko Sujianto, Vivin Maharani Ekowati(2020) <i>Factors Affecting Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing and Job Crafting</i>	- <i>Innovative Work Behavior</i> - <i>Mediating Role of Knowledge Sharing</i> - <i>Job Crafting</i>	<i>Kuantitatif Structural Equation Modelling- Patrial Least Square (SEM-PLS)</i>	Kepemimpinan spiritual tidak secara langsung mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, pemimpin mempengaruhi perilaku inovatif karyawan melalui tindakan yang disengaja yang bertujuan untuk merangsang penerapan ide-ide baru untuk mendukung kinerja. Oleh karena itu, Kepemimpinan memiliki potensi untuk mempromosikan perilaku kerja yang inovatif dengan motivasi karyawan, penciptaan suasana yang kondusif, dan pengembangan kreativitas dan inovasi, yang mengarah pada keunggulan kompetitif bagi organisasi.
21.	Darmawan Widiyanto & Rini Nugraheni (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	- Motivasi - Kepuasan kerja - Kinerja	Kuantitatif spss	Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif

	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen)			terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Kebumen. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
22.	Ni Putu Chandra Dewi, I Gusti Ayu Wimba, dan Made Dian Putri Agustina (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar.	- Motivasi - Kepuasan kerja - Kinerja	Kuantitatif <i>Patril Least Square (PLS)</i>	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Kepemimpinan

Menurut Arsana dalam wijaya dkk (2015: 3) kepemimpinan berkaitan dengan perilaku pemimpin, proses pengarahan, seni mempengaruhi, pengorganisasian, membangkitkan motivasi pengikut, kerjasama atau *team work*, perolehan dukungan, proses pelayanan, tanggung jawab dan keteladanan, untuk mencapai tujuan yang telah dirancang.

Menurut Susanto (2017:12) kepemimpinan merupakan penyatu paduan cita-cita dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi.

Menurut Wijono(2018:4) kepemimpinan adalah suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya mau melaksanakan tugasnya secara antusias untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari pengertian tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mengikuti suatu intruksi guna tercapainya tujuan yang diharapkan.

Indikator kepemimpinan menurut Ghoniyah (2011)

1. keteladanan, adalah sikap baik yang dicontohkan oleh pemimpin kepada karyawan
2. kecakapan, adalah sikap dari pemimpin yang menunjukkan bisa mengatasi segala problem organisasi perusahaan.
3. Koordinasi dengan bawahan, adalah pemimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan atau lain sebagainya selalu koordinasi dengan bawahan.
4. Pengambilan keputusan, adalah pemimpin berani mengambil keputusan dalam setiap langkah kebijakan.

Dalam pandangan islam semua orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinan yang dijalankan. Dalam tatanan kehidupan manusia tidak lepas dari pemimpin, hal ini dibuktikan dengan munculnya organisasi sebagai wadah pergerakan dan dinamika kehidupan manusia. Peran kepemimpinan sangat menentukan eksistensi suatu organisasi. Kata pemimpin dalam islam lebih dikenal dengan istilah khalifah, imamah, imaratul mukminin dan lainnya. Dalam surah al baqarah ayat 30 menyatakan :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya :

Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata: “mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang membuat kerusakan dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau?” tuhan berfirman: “ sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

2.2.2. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Taruh (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Menurut Sitorus (2020:58) Motivasi kerja merupakan latar belakang perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energy dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memlihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai lingkup kerja.

Menurut Maslow dalam Misbah (2010:88) setiap manusia memiliki hirarki kebutuhan dari tertinggi hingga yang terendah. Jika kebutuhan yang paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kecendrungan untuk memenuhi kebutuhan yang lain dan memiliki tingkat yang lebih tinggi. Menurut maslow kebutuhan-kebtuhan itu dibagi menjadi lima tingkatan. Yaitu:

1. Fisiologi

Kebutuhan fisiologis seringkali disebut sebagai *basic needs* atau kebutuhan dasar. Hal ini disebabkan kebutuhan fisiologi berada pada tingkatan yang paling rendah dalam teori hirarki Maslow. Kebutuhan fisiologi antara lain: sandang, pangan, papan, dan kebutuhan biologis lainnya.

2. Rasa aman

Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan dan proteksi dari gangguan baik gangguan fisik maupun emosional

3. Sosial

Kebutuhan sosial antara lain : cinta kasih, rasa memiliki, penerimaan sosial, dan pertemanan.

4. Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan terdiri dari dua jenis. Yaitu internal dan eksternal. Penghargaan internal meliputi : menghargai diri sendiri, kewenangan mengatur diri sendiri, dan prestasi

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan pada diri seseorang untuk menjadi orang yang memiliki kemampuan andal, antara lain terkait dengan kebutuhan untuk berkembang, pencapaian potensi diri maupun pemenuhan keinginan diri sendiri. Dan aktualisasi diri mendapat rating tertinggi atau berada pada tingkatan tertinggi dalam teori Maslow.

Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, Motivasi adalah berbagai alasan yang menjadikan seseorang mampu

memunculkan sebuah dorongan dan keinginan pada suatu hal dalam upaya mencapai tujuan.

Motivasi menurut pandangan islam motivasi kerja adalah sebagian dari dari ibadah. Menurut (Rahmat,2010) motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar gaya hidup, status, bahkan mengejar kekayaan dengan berbagai cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata akan tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah wajib lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Bekerja dalam islam tidak hanya mengejar kemewahan duniawi saja, melainkan sebagai amal salih manusia untuk menuju kepada kekekalan. Dalam surah At Taubah 105 menyatakan:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَاَسِيْرِي اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

2.2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Mulyasa dalam Hardono (2017:27) Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan, Kinerja mempunyai kaitan erat dengan produktivitas, oleh karena itu perlu ditetapkan standar kinerja sebagai tolak ukur untuk membandingkan pekerjaan yang diselesaikan dengan pekerjaan atau harapan terkait pekerjaan yang telah dibebankan kepada seseorang.

Menurut Nugroho (2020:5) kinerja merupakan prestasi yang diacapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya, dimana pekerja dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan bagi tenaga

kerja atau pekerja yang berbasis kompetensi, kinerja diukur berdasarkan kemampuan, kelebihan, *attitude*-nya pada setiap menjalankan tugasnya. Kemampuan ditinjau dengan penguasaan teori dan kemampuan praktis, misalnya lancar berbahasa asing, mampu mengoperasikan perangkat lunak maupun keras dan lain sebagainya.

Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja baik secara kualitas atau kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Gibson (1997 :124) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diklompokkan menjadi 3 variabel yaitu variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi.

1. Variabel individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi.
2. Variabel psikologi meliputi: kepribadian, persepsi, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Variabel organisasi meliputi: kepemimpinan, imbalan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Menurut kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja

11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Jadi dari beberapa faktor yang yang mempengaruhi tersebut peneliti mengambil pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2001:75)

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugasnya.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja bisa dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3. Keandalan, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Sikap, adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Kinerja dalam pandangan islam adalah segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah SWT mengungkapkan dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan perintah Allah SWT maka ALLAH SWT akan memberinya pahala dan apabila melanggar maka akan mengadzabnya dengan siksa yang pedih sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surah Al-Kahf ayat 87-88:

قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكْرًا

Artinya :

Berkata Dzulkarnain: "Adapun orang yang aniaya, maka kami kelak akan mengadzabnya, kemudian dia dikembalikan kepada

Tuhannya, lalu Tuhan mengazabnya dengan azab yang tidak ada taranya.

وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا

Artinya :

“Adapun orang-orang yang beriman dan beramal saleh, maka baginya pahala yang terbaik sebagai balasan, dan akan kami titahkan kepadanya (perintah) yang mudah dari perintah-perintah kami”.

2.2.4. Kepuasan Kerja

Menurut Tangkisan (2005; 164) Kepuasan kerja adalah tingkat yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut Handoko dalam Tangkisan (2005: 164) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Tingkat kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang akhirnya akan berpengaruh pada efektivitas organisasi. Kepuasan kerja pegawai juga tidak cukup diberi insentif saja, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang monoton, dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi. Hal ini dipertegas oleh pendapat

Suhendi dan Anggara(2010:269) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan kinerja organisasi.

Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan saat selesai menyelesaikan pekerjaannya yang telah melewati beberapa tahap evaluasi.

Indikator kepuasan kerja menurut Schermerhorn *et al.* (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diketahui melalui observasi dan interpretasi secara berhati-hati tentang apa yang dinyatakan dan dilakukan orang sambil melakukan pekerjaannya. Mereka menyebutnya sebagai komponen kepuasan kerja. *Minnesota satisfaction questionnaire* (1977) merupakan satu alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain :

- a. Kepuasan intrinsik
 1. Mampu terus sibuk sepanjang waktu
 2. Peluang untuk bekerja sendiri ditempat kerja
 3. Peluang untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu
 4. Peluang untuk menjadi seseorang di komunitas
 5. Cara pimpinan menangani karyawan
 6. Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani
 7. Kompetensi penyelia dalam mengambil keputusan.
 8. Cara pekerjaan menyediakan pekerjaan tetap.
- a. Kepuasan ekstrinsik
 1. Peluang untuk memberi informasi kepada karyawan terkait apa yang harus dilakukan
 2. Peluang memanfaatkan kemampuan untuk melaksanakan sesuatu

3. Cara kebijakan perusahaan dijalankan
 4. Bayaran dan jumlah pekerjaan yang dilakukan
 5. Peluang untuk maju dalam pekerjaan
 6. Kebebasan untuk mengguakan penilaian sendiri
 7. Peluang mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan
 8. Kondisi kerja
 9. Cara bergaul dengan rekan kerja
- b. Kepuasan general
1. Pujian yang diperoleh karena melakukan pekerjaan dengan baik
 2. Perasaan pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2001: 202) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan, mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi dapat dicerminkan ketika karyawan tersebut menjaga dan membela organisasi baik didalam atau diluar perusahaan.
2. Kemampuan, HRD akan menilai karyawan secara benar dengan cara melihat uraian pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dari tiap karyawan akan dilihat dari pelaksanaan tugas untuk memenuhi perjanjian bagi dirinya maupun orang lain.
4. Kreatifitas, seorang penilai akan menilai tiap karyawan ketika mengembangkan kreatifitasnya dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Kepemimpinan, penilai akan menilai untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, disegani, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat gaji, penilai akan menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan apa yang

diberikan karyawan terhadap perusahaan. Tujuannya yakni untuk kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja dalam islam diidentikkan dengan keikhlasan dan ridha, artinya semua pekerjaan yang dilakukan harus dilandasi dengan niat yang ikhlas semata-mata karena Allah SWT. Seperti yang dijelaskan dalam Al quran surah At-Taubah ayat 59.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat ini menjelaskan bahwa segala sesuatu perbuatan manusia selalu dilihat, dan setiap perilaku baik maupun buruk akan mendapat balasan. Apabila seseorang bersungguh-sungguh ikhlas dengan apa yang diberikan Allah berupa harta atau yang lain merasa cukup akan nikmat yang didapat. Maka ALLAH SWT akan menambah nikmatnya. Merasa cukup adalah sikap dari kepuasan kerja.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Wijono(2018:4) kepemimpinan adalah suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Tajudin(2015:46) Untuk menggapai kinerja yang baik dibutuhkan seorang pemimpin yang mengerti dengan kondisi karyawan dan mampu melakukan perubahan dalam perusahaan.

Penelitian Intang dkk (2021), Inaray dkk (1016), Pristyowati dkk (2021), supriyanto dkk (2021) dan Annisa dkk (2021) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Peneliti ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 = kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Sitorus (2020:58) Motivasi kerja merupakan latar belakang perilaku individu dalam organisasi. Apabila individu termotivasi, maka mereka akan membuat pilihan positif yang akan memacu kerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang akhirnya berpengaruh atas penapaian tujuan perusahaan.

Penelitian Sutanjar&saryono(2019) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar menunjukkan hasil motivasi memiliki pengaruh kuat dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Handoko dalam Tangkisan (2005: 164) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Suyanto(2006:40) organisasi dengan karyawan lebih terpuaskan mengarah kepada keefektifan kinerja pegawai.

Penelitian Kristine(2017) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan di PT Mitra Karya Jaya Sentosa menunjukkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2.3.4 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Menurut Suyatno(2019:5) kepemimpinan adalah proses pengaruh social dimana pemimpin memberi pengaruh kepada karyawan untuk dapat menapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Penelitian Fathoni dkk(2021) tentang pengaruh kepemimpinan terhdap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan di Qur'an Center Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan hasil secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H4 = kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

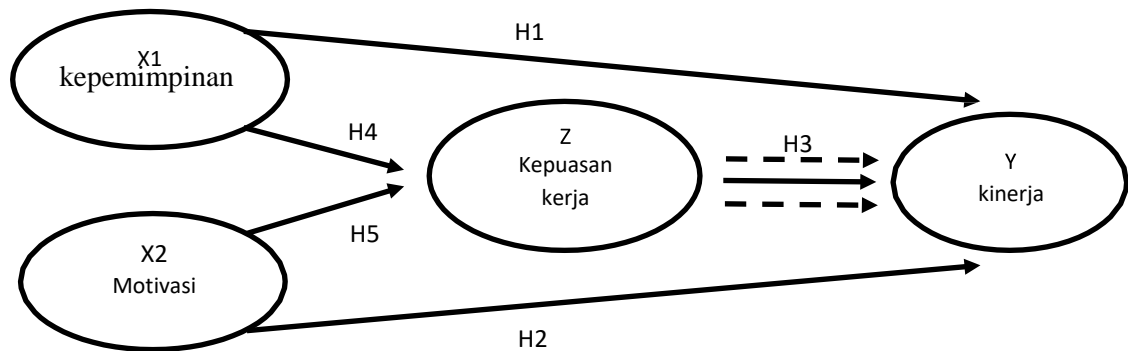
2.3.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Menurut Wijaya(2020:50) motivasi kerja adalah pendorong utama karyawan terdorong untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan motivasi yang ada pada diri karyawan maka dapat terlihat kienrja yang lebih efektif dalam penyelesaian pekerjaannya. pemimpin dalam perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja seara serius guna menapai tujuan perusahaan.

Menurut penelitian hidayat(2021) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan di Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang menunjukkan hasil variabel kepuasan kerja mampu memediasi antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Jika pemberian motivasi kepada karyawan ukup baik maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan akan berefek pada kepuasan kerja itu sendiri.

H4 = Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan : Pengaruh Langsung \longrightarrow Pengaruh Tidak Langsung $- - - \longrightarrow$

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H4 = Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

H5 = Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Menurut Duli (2019:3) penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel. Yakni: variabel bebas (independent) adalah kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) variabel antara (intervening) adalah kepuasan kerja (Z) sedangkan variabel terikatnya (dependent) kinerja karyawan (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih penulis adalah PR Alfi Putra yang terletak di Pogalan Kabupaten Trenggalek. PR Alfi Putra merupakan pabrik rokok lokal trenggalek yang sukses menguasai pasar lokal.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel. Menurut Sugiyono(2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdiri dari karyawan giling dan packing yang berada di PR Alfi Putra Pogalan Kabupaten Trenggalek.

3.3.2 Sampel

Menurut Siyoto dkk(2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 340 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut: Giling 300 orang dan packing 40 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling berupa proportional random sampling. Sarwono(2006) Teknik pengambilan sampel ini memberikan kesempatan pada semua orang untuk dijadikan sebagai sampel sesuai dengan banyak atau sedikitnya populasi. Dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat keakuratan 10% Supriyanto & Maharani(2019:66).

$$n = N / (1 + (Ne^2))$$

Keterangan:

N = populasi

n = sampel

e = batas ketelitian atau nilai kritis kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 10%

Setelah dilakukan perhitungan jumlah sampel maka didapatkan hasil sampel sebesar 100 karyawan PR Alfi Putra Trenggalek.

3.5 Data Dan Jenis Data

Data merupakan keterangan yang sesuai dengan bukti, kebenaran sebagai faktor pendukung dalam proses penelitian. Dalam proses penelitian ini menggunakan data sebagai berikut :

1. Data primer

Menurut Supriyanto & Machfudz (2016:191) data yang bersumber dari lapangan melalui proses pengamatan, wawancara, dan kuesioner. Supriyanto & Maharani(2019:2) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan bantuan kuesioner.

2. Data sekunder

Supriyanto & Maharani (2019:23) data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti menggunakan media perantara. Data yang sudah diproses berbentuk naskah tertulis dan dokumen, peneliti memperoleh data sekunder dari PR Alfi Putra

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah:

a. Kuesioner/Angket

Menurut Herlina(2019:1) kuesioner atau sering disebut angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi atau mengajukan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Peneliti menggunakan jenis kuesioner tertutup dimana data kuesioner sudah disediakan jawaban yang bisa dipilih responden.

3.7 Devinisi Operasional Variabel

Untuk lebih menjelaskan dan dan menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan dan memberi pengertian pada penelitian ini, maka peneliti menjelaskan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Variabel independen

Menurut Tarjo (2019:42). Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja.

2. Variabel dependen

Menurut Tarjo (2019:42). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini memiliki satu variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

3. Variabel intervening

Menurut Supriyanto & Maharani (2019:19) Variabel intervening adalah variabel yang menjembatani hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Kepemimpinan (X1) (Ghonyah,2011)	1. kecerdasan 2. kedewasaan 3. komunikasi 4. pengambilan keputusan	1. tingkat kecerdasan pemimpin dalam suatu bidang 2. tingkat kemampuan membuat strategi 3. tingkat kemampuan mengambil keputusan 4. kemampuan mengontrol emosi 5. komitmen pada keputusan
2.	Motivasi kerja (X2) (Mangkunegara,2005)	1. Kebutuhan Rasa Aman 2. Rasa Tanggung	1. kecukupan akan kebutuhan sehari-hari (sandang, pangan, dan

		<p>Fisiologis</p> <p>3. Penghargaan Diri</p> <p>4. Kebutuhan Sosial</p>	<p>papan).</p> <p>2. jaminan kesehatan</p> <p>3. Hubungan baik kantar karyawan</p> <p>4. pemberian hadiah bagi karyawan.</p>
3.	Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2001)	<p>1. kuantitas</p> <p>2. kualitas</p> <p>3. kedisiplinan</p>	<p>1. pekerjaan sesuai standar</p> <p>2. beban kerja sesuai</p> <p>3. Memperhatikan ketelitian</p> <p>4. memperhatikan kerapian</p> <p>5. bekerja tepat waktu</p> <p>6. penyelesaian pekerjaan tepat waktu</p>
4.	Kepuasan kerja (Z) (Hasibuan, 2001)	<p>1. Kesetiaan</p> <p>2. Kemampuan</p> <p>3. Kejujuran</p> <p>4. Kreatifitas</p> <p>5. Kepemimpinan</p> <p>6. Tingkat gaji</p>	<p>1. Komitmen terhadap pekerjaannya.</p> <p>2. Loyalitas terhadap perusahaan.</p> <p>3. Mengerjakan tugas dengan baik</p> <p>4. Mempunyai kemampuan sesuai bidang kerja.</p> <p>5. Jujur dalam melakukan pekerjaan</p> <p>6. Dapat mengembangkan kreatifitas diri</p> <p>7. Kreatif dalam pekerjaan</p> <p>8. Dapat memimpin orang lain</p> <p>9. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja</p> <p>10. Merasa puas dengan pendapatan gaji</p>

3.8 Skala pengukuran

Menurut Supriyanto & maharani (2013:41) skala pengukuran merupakan aturan yang digunakan dalam menguantitatifkan data dari sebuah pengukuran variabel. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala liekrt, yaitu skala yang digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana, variabel dikembangkan menjadi indikator, indicator menjadi alasan dalam pembuatan item-item pernyataan.

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.9 Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden terkumpul. Analisis data yang dilakukandalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Menurut Supriyanto & Maharani(2013:94) *Partial Least Square*(PLS) merupakan yang powerful karena dapat digunakan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel bisa kecil, sedang, atau besar. Tujuan dari PLS sendiri adalah untuk menjelaskan keberadaan hubungan antar variabel laten. Dalam Ghozali dan Latan (2015) terdapat lima tahapan untuk menganalisis partial least square(PLS), yaitu:

1. Konseptualisasi Model
2. Menentukan Metode Analisis Algoritm

3. Menentukan Metode Resampling
4. Menggambar Diagram Jalur
5. Evaluasi Model

3.9.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas (*Outer Model*)

Uji validitas adalah sebuah pengujian alat ukur untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Wahyudi dalam ovan, 2020:2)

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya yang mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Pada penelitian ini menggunakan empat variabel anatara lain: kepemimpinan, motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja yang bersifat reflektif pada indicator-indikator variabelnya.

3.9.1.1. Validitas konvergen

Validitas konfergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk harusnya memiliki hubungan satu sama lain yang tinggi. Loading factor (korelasi antara skor/item komponen dengan skor konstruk) indicator-indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif tersebut. Loading 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik factor. Rule of thum yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading $< 0,7$.

3.9.1.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki hubungan tinggi. Cross loading pengukuran dengan konstraknya menjadi alat penilai uji validitas diskriminan. Cara yang digunakan untuk menilai

validitas diskriminan adalah membandingkan nilai akar average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika akar AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya, maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus >0.50 .

3.9.1.3. *Composite Reliability*

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability $>0,6$ (hair et al., dalam Abdillah dan Hartanto, 2015).

3.9.1.4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut dianggap baik. Untuk mengetahui reliabilitasnya dapat dilihat dari *cronbach's alpha*. (Supriyanto & Machfudz, 2010).

3.9.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Supriyanto & Maharani (2013) menyatakan bahwa inner model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest di skala zero means dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan nilai independent terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (jogiyanto, 2015).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profile Perusahaan

Perusahaan rokok Alfi Putra adalah salah satu perusahaan produksi rokok lokal terbesar di kabupaten trenggalek, jawa timur. Perusahaan rokok Alfi putra adalah perusahaan individu yang didirikan oleh bapak H. Latif Anwar yang terletak di desa gembleb, kecamatan pogalan, kabupaten trenggalek, jawatimur. Perusahaan rokok Alfi Putra didirikan pada tanggal 13 juli 2003, yang dimulai dengan usaha produksi rokok kecil kecilan yang akrab dikenal “Rokok Boy” dan sudah memiliki surat izin usaha nomor 032/13-29/SIUP-k/II/2004.

Perusahaan rokok Alfi Putra selalu berusaha untuk meningkatkan produksinya guna memenuhi permintaan pasar yang semakin tinggi. Peralatan dan perlengkapan tentunya menjadi faktor penting dalam meningkatkan skala produksi, tidak hanya itu perusahaan juga menambah tenaga produksi guna menunjangnya. Dengan memanfaatkan tenaga kerja terutama yang berada di lingkungan perusahaan yang terletak di desa gembleb.

4.1.2. Visi Dan Misi PR. Alfi Putra

A. VISI

“Menjadi Perusahaan Rokok Alami Terbesar Di Jawa Timur”

B. MISI

1. Meningkatkan Kualitas Produk Dan Pelayanan Kepada Pelanggan.
2. Meningkatkan Efisiensi Dan Produktivitas Kerja.
3. Mengembangkan Sumber Daya Manusia(SDM) Yang Professional
4. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan.

4.1.3 Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki responden yang berjumlah 100 orang. Dalam penelitian ini memiliki karakteristik responden yang dideskripsikan antara lain: umur, jenis kelamin, lama bekerja, posisi kerja. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan penentuan karakteristik responden yang diturunkan berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner. Lampiran berisi temuan-temuan identifikasi menyeluruh terhadap karakteristik responden. Berikut penjelasan responden berdasarkan hasil penelitian

A. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Distribusi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1

Distribusi Karakteristik Responden Umur Karyawan

Umur	Jumlah responden	presentase
15-25	60	60%
26-36	30	30%
48-58	10	10%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan umur 15-25 tahun memiliki jumlah 60%, umur 26-36 tahun memiliki jumlah 30%, dan umur 48-58 tahun memiliki jumlah 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden umur 15-25 tahun memiliki jumlah lebih banyak dari lainnya.

B. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	-	0%
Perempuan	100	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden adalah perempuan.

C. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Karakteristik Responden Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah responden	Presentase
0-1 tahun	35	35%
1-5 tahun	55	55%
5-10 tahun	10	10%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan karakteristik lama bekerja 0-1 tahun berjumlah 35%, 1-5 tahun berjumlah 55%, dan 5-10 tahun berjumlah 10%, dengan demikian dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja 1-5 tahun memiliki jumlah lebih banyak dari lainnya.

D. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Kerja

Distribusi karakteristik responden berdasarkan posisi kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Karakteristik Responden Posisi Kerja

Posisi kerja	Jumlah responden	Presentase
Giling	80	80%
<i>Packing</i>	20	20%
Jumlah	100	100%

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa responden posisi kerja giling berjumlah 80% dan packing berjumlah 20%. Dengan demikian responden posisi kerja giling berjumlah lebih banyak dari packing.

4.1.4. Deskripsi Jawaban Responden

4.1.4.1 Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator. Adapun data jawaban responden variabel kepemimpinan disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1 Kepemimpinan											3,89
X1.1	0	0%	4	4%	21	21%	58	58%	17	17%	3,88
X1.2	0	0%	6	6%	23	23%	55	55%	16	16%	3,81
X1.3	0	0%	6	6%	25	25%	52	52%	17	17%	3,79
X1.4	0	0%	3	3%	16	16%	55	55%	26	26%	4.05
X1.5	0	0%	5	5%	20	20%	53	53%	22	22%	3,93

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan X1.1 terkait kecerdasan pemimpin dalam suatu bidang menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab tidak setuju, 21% menjawab netral, 58% menjawab setuju, dan 17% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju dengan kecerdasan yang dimiliki pimpinan mereka dalam satu bidang.
2. Pernyataan X1.2 terkait kemampuan pemimpin dalam membuat strategi menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 6% menjawab tidak setuju, 23% menjawab netral, 52% menjawab setuju, dan 16% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju dengan kemampuan membuat strategi yang dimiliki pimpinan mereka dalam satu bidang.
3. Pernyataan X1.3 terkait kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 6% menjawab tidak setuju, 25% menjawab netral, 52% menjawab setuju, dan 17% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju dengan kemampuan mengambil keputusan tepat yang dimiliki pimpinan mereka dalam satu bidang.
4. Pernyataan X1.4 terkait kemampuan pemimpin dalam mengontrol emosi menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 3%

menjawab tidak setuju, 16% menjawab netral, 55% menjawab setuju, dan 26% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju dengan kemampuan yang dimiliki pimpinan mereka dalam menontrol emosi.

5. Pernyataan X1.5 terkait komitmen dalam keputusan yang diambil menunjukkan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, 5% menjawab tidak setuju, 20% menjawab netral, 53% menjawab setuju, dan 22% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju dengan komitmen yang dimiliki pimpinan mereka dalam suatu keputusan.

4.1.4.2 Variabel Motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator. Adapun data jawaban responden variabel motivasi disajikan dalam tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2 Motivasi											3,95
X2.1	0	0%	4	4%	24	24%	54	54%	21	21%	3,90
X2.2	1	1%	3	3%	21	21%	52	52%	23	23%	3,93
X2.3	1	1%	3	3%	17	17%	55	55%	24	24%	3,98
X2.4	0	0%	6	6%	15	15%	53	53%	26	26%	3,99

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan X2.1 terkait kecukupan akan kebutuhan sehari-hari menunjukkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab tidak setuju, 24% menjawab netral, 54% menjawab setuju, dan 21% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju akan kecukupan kebutuhan sehari-hari yang bersumber dari upah yang diberikan perusahaan.

2. Pernyataan X2.2 terkait kecukupan akan jaminan kesehatan menunjukkan 1% responden yang menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 21% menjawab netral, 52% menjawab setuju, dan 23% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju dengan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.
3. Pernyataan X2.3 terkait hubungan baik antar karyawan menunjukkan 1% menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 17% menjawab netral, 55% menjawab setuju, dan 24% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju akan hubungan baik antar karyawan.
4. Pernyataan X2.4 terkait pemberian hadiah kepada karyawan menunjukkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 6% menjawab tidak setuju, 15% menjawab netral, 53% menjawab setuju, dan 26% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju akan hadiah yang diberi oleh perusahaan.

4.1.4.3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 10 indikator.

Adapun data jawaban responden variabel kepuasan kerja disajikan dalam tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel kepuasan kerja**

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z Kepuasan kerja											3,87
Z1	0	0%	3	3%	19	19%	52	52%	26	26%	4,01
Z2	1	1%	6	6%	22	22%	50	50%	21	21%	3,84
Z3	0	0%	3	3%	15	15%	65	65%	17	17%	3,96
Z4	0	0%	2	2%	24	24%	56	56%	18	18%	3,90
Z5	0	0%	4	4%	24	24%	46	46%	26	26%	3,94
Z6	1	1%	5	5%	30	30%	49	49%	15	15%	3,72
Z7	0	0%	3	3%	29	29%	46	46%	22	22%	3,87
Z8	0	0%	2	2%	24	24%	48	48%	26	26%	3,98
Z9	0	0%	8	8%	30	30%	39	39%	23	23%	3,77
Z10	0	0%	7	7%	28	28%	47	47%	18	18%	3,76

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan Z1 terkait komitmen karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 19% menjawab netral, 52% menjawab setuju, dan 26% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa berkomitmen akan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Pernyataan Z2 terkait loyalitas karyawan terhadap perusahaan menunjukkan: 1% menjawab sangat tidak setuju, 6% menjawab tidak setuju, 22% menjawab netral, 50% menjawab setuju, dan 21% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa memiliki loyalitas kepada perusahaan.
3. Pernyataan Z3 terkait mengerjakan tugas dengan baik menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 15% menjawab netral, 65% menjawab setuju, dan 17% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju.

Responden merasa mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik.

4. Pernyataan Z4 terkait kemampuan sesuai bidang kerja menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 2% menjawab tidak setuju, 24% menjawab netral, 56% menjawab setuju, dan 18% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa memiliki kemampuan bekerja sesuai bidangnya.
5. Pernyataan Z5 terkait jujur dalam bekerja menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab tidak setuju, 24% menjawab netral, 46% menjawab setuju, dan 26% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa jujur dengan pekerjaan yang dijalannya.
6. Pernyataan Z6 terkait dapat mengembangkan kreatifitas diri menunjukkan: 1% menjawab sangat tidak setuju, 5% menjawab tidak setuju, 30% menjawab netral, 49% menjawab setuju, dan 15% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa dapat mengembangkan kreatifitas mereka, walaupun pada skor ini menunjukkan skor rata-rata terkecil dari item pertanyaan lainnya.
7. Pernyataan Z7 terkait kreatif dalam bekerja menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 29% menjawab netral, 46% menjawab setuju, dan 22% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa dapat kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Pernyataan Z8 terkait dapat memimpin orang lain menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 2% menjawab tidak setuju, 24% menjawab netral, 48% menjawab setuju, dan 26% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa dapat memimpin orang lain.
9. Pernyataan Z9 terkait gaji yang sesuai dengan beban kerja menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 8% menjawab tidak setuju, 30% menjawab netral, 39% menjawab setuju, dan 23%

menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

10. Pernyataan Z10 terkait merasa puas dengan pendapatan gaji menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 7% menjawab tidak setuju, 28% menjawab netral, 47% menjawab setuju, dan 18% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

4.1.4.4. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur dengan 6 indikator. Adapun data jawaban responden variabel kepemimpinan disajikan dalam tabel 4.7 sebagai berikut.

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y Kinerja											4,01
Y1	0	0%	4	4%	27	27%	45	45%	24	24%	3,89
Y2	0	0%	5	5%	24	24%	43	43%	28	28%	3,94
Y3	0	0%	3	3%	20	20%	45	45%	32	32%	4,06
Y4	0	0%	4	4%	15	15%	56	56%	25	25%	4,02
Y5	0	0%	3	3%	11	11%	59	59%	27	27%	4,10
Y6	0	0%	5	5%	15	15%	53	53%	27	27%	4,02

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan Y1 terkait pekerjaan sesuai standar menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab tidak setuju, 27% menjawab netral, 45% menjawab setuju, dan 24% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Pernyataan Y2 terkait beban kerja yang sesuai menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 5% menjawab tidak setuju, 24% menjawab netral, 43% menjawab setuju, dan 28% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan upah yang didapatkan.
3. Pernyataan Y3 terkait memperhatikan ketelitian menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 20% menjawab netral, 45% menjawab setuju, dan 32% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa memperhatikan ketelitian dalam bekerja.
4. Pernyataan Y4 terkait memperhatikan kerapian menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab tidak setuju, 15% menjawab netral, 56% menjawab setuju, dan 25% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa memperhatikan kerapian dalam bekerja.
5. Pernyataan Y5 terkait bekerja tepat waktu menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 3% menjawab tidak setuju, 11% menjawab netral, 59% menjawab setuju, dan 27% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa dapat datang tepat waktu setiap harinya.
6. Pernyataan Y6 terkait penyelesaian tugas tepat waktu menunjukkan: tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 5% menjawab tidak setuju, 15% menjawab netral, 53% menjawab setuju, dan 27% menjawab sangat setuju. Skor ini menunjukkan jawaban responden mengarah setuju. Responden merasa dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

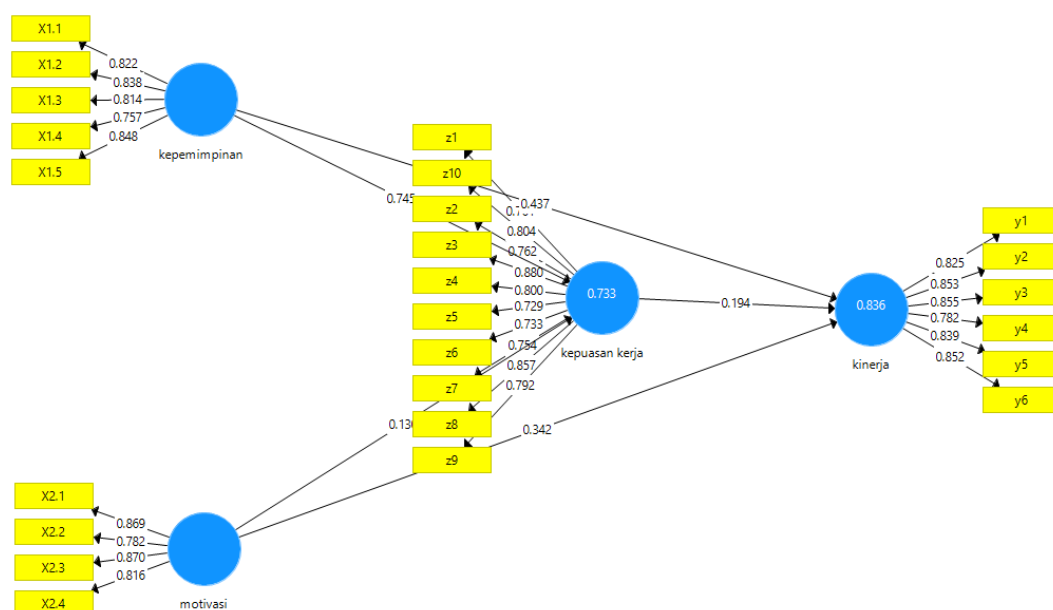
4.2 Analisis Data

4.2.1 Skema Model *Partial Least Square (PLS)*

Berikut adalah model PLS yang diajukan dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PR Alfi Putra Trenggalek.

Gambar 4.1

Outer weights



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Model akhir dari penelitian ini menghasilkan variabel kepemimpinan yang direfleksikan oleh 5 indikator, variabel motivasi direfleksikan oleh 4 indikator, variabel kepuasan kerja direfleksikan oleh 10 indikator, dan variabel kinerja direfleksikan oleh 6 indikator.

4.2.2 Uji Validitas (*Outer Model*)

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Outer loading dilakukan berdasarkan validitas konvergen dari suatu variabel yang dianggap valid. Jika nilai outer loading melebihi 0,7 maka dikatakan valid. Nilai outer loading masing-masing variabel dalam penelitian disajikan dalam tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9
Outer Loading

Indikator	Kepemimpinan	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
X1.1	0,822			
X1.2	0,838			
X1.3	0,814			
X1.4	0,757			
X1.5	0,848			
X2.1		0,869		
X2.2		0,782		
X2.3		0,870		
X2.4		0,816		
Z1			0,761	
Z2			0,762	
Z3			0,880	
Z4			0,800	
Z5			0,729	
Z6			0,733	
Z7			0,733	
Z8			0,754	
Z9			0,857	
Z10			0,804	
Y1				0,825
Y2				0,853
Y3				0,855
Y4				0,782
Y5				0,839
Y6				0,852

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai $>0,7$. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dinyatakan valid sehingga layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Variabel dianggap valid berdasarkan diskriminan validitas apabila nilai *cross loading* setiap indikator pada tiap variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Nilai *cross loading* setiap indikator disajikan pada tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10
Corss Loading

Indikator	Kepemimpinan	Kepuasan kerja	Kinerja	Motivasi
X1.1	0,822	0,701	0,711	0,676
X1.2	0,838	0,699	0,685	0,704
X1.3	0,814	0,693	0,677	0,590
X1.4	0,757	0,630	0,766	0,618
X1.5	0,848	0,752	0,770	0,779
X2.1	0,666	0,654	0,710	0,869
X2.2	0,706	0,614	0,738	0,782
X2.3	0,764	0,626	0,718	0,870
X2.4	0,625	0,598	0,662	0,816
Y1	0,680	0,692	0,825	0,678
Y2	0,734	0,703	0,853	0,727
Y3	0,817	0,713	0,855	0,690
Y4	0,731	0,662	0,782	0,796
Y5	0,728	0,639	0,839	0,682
Y6	0,736	0,704	0,852	0,670
Z1	0,657	0,761	0,629	0,554
Z2	0,605	0,762	0,615	0,660
Z3	0,761	0,880	0,771	0,692
Z4	0,701	0,800	0,692	0,606
Z5	0,688	0,729	0,706	0,661
Z6	0,604	0,733	0,549	0,514
Z7	0,664	0,754	0,649	0,560
Z8	0,709	0,857	0,687	0,606
Z9	0,679	0,792	0,687	0,606
Z10	0,631	0,804	0,573	0,538

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwasanya nilai *cross loading* setiap indikator masing-masing variabel penelitian adalah yang terbesar pada variabelnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap indikator variabel penelitian bisa dinyatakan valid.

4.2.3 Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*

Variabel dinyatakan reliabel berdasarkan *composite reliability* jika pada setiap variabelnya memiliki nilai $> 0,6$. Nilai *composite reliability* pada setiap variabel disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,909	Reliabel
Motivasi (X2)	0,934	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,932	Reliabel
Kinerja (Y)	0,902	Reliabel

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,909, nilai variabel motivasi (X2) sebesar 0,934, nilai variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,932, dan nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,902. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui nilai setiap variabel $> 0,6$. Maka setiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. *Cronbach's Alpha*

Variabel dinyatakan reliabel berdasarkan *Cronbach's Alpha* jika setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$. Nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel disajikan dalam tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12
Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,932	Reliabel
Motivasi (X2)	0,913	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,874	Reliabel
Kinerja (Y)	0,854	Reliabel

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,932, nilai variabel motivasi (X2) sebesar 0,913, nilai variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,874, dan nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,854. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui nilai setiap variabel $> 0,7$. Maka setiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.4. Model Structural (*Inner Model*)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi , berikutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat R^2 untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). *Coefficient determination* (R Square) digunakan sebagai alat untuk mengukur banyaknya variabel dependen dipenuhi variabel lainnya. Apabila nilai $R^2 > 0,67$ maka tergolong kategori baik. Dalam penelitian ini tabel R^2 disajikan dalam tabel 4.1.4 sebagai berikut.

Tabel 4.13
R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan kerja	0,733	0,727
Kinerja	0,836	0,831

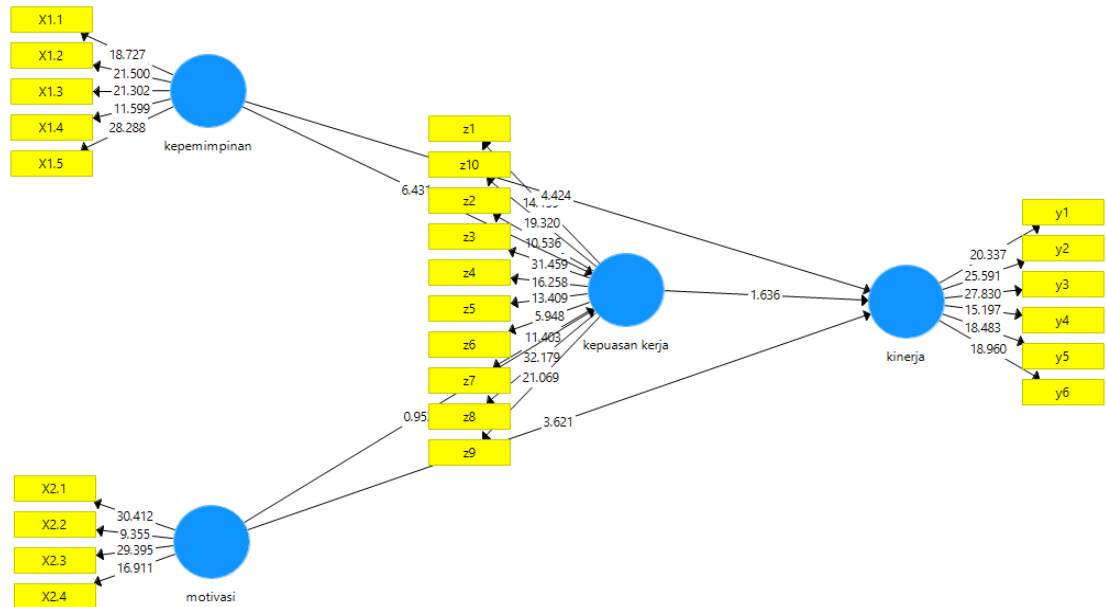
Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh hasil pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,733. Nilai R^2 sebesar 0,733 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai kepemimpinan dan motivasi sebesar 73,3%. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,836. Nilai R^2 sebesar 0,836 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja sebesar 83,6%. Sedangkan sisanya 16,4% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

Pengujian model hubungan structural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model structural dilakukan melalui uji t. uji hipotesis secara langsung didasari oleh output gambar maupun nilai yang terdapat pada *output patch coefficient* dan *indirect effect*. Berikut penjelasan mengenai uji hipotesis.

Gambar 4.2
Hasil Uji Hipotesis



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Dihipotesiskan secara statistik smart PLS dilakukan dengan cara simulasi, yakni dengan melakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis smart PLS dengan metode *bootstrapping*.

Tabel 4.14
Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan -> kinerja	0,437	0,466	0,095	4,615	0,000
Motivasi -> Kinerja	0,342	0,340	0,091	3,756	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,194	0,187	0,118	1,644	0,101
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> kinerja	0,145	0,138	0,091	1,596	0,111
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,025	0,026	0,036	0,711	0,477

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *smart* PLS versi 3 diketahui:

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai *t statistics* 4,615 dengan pengaruh sebesar 0,437 dan nilai *P values* $0,00 < 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai *t statistics* 3,756 dengan pengaruh sebesar 0,342 dan nilai *P values* $0,000 < 0,05$, **Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) dengan nilai *t statistics* 1,644 dengan pengaruh sebesar 0,194 dan nilai *P values* $0,101 > 0,05$, **Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dengan nilai *t statistics* 1,596 dengan pengaruh sebesar 0,145 dan nilai *P values* $0,111 > 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dengan nilai *t statistics* 0,711 dengan pengaruh sebesar 0,025 dan nilai *P values* $0,477 > 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).**

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, hasil menunjukkan telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Penelitian ini telah mengumpulkan data melalui kuesioner dengan responden sebanyak 100 dan telah dilakukan uji

instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil memenuhi syarat setelah dinyatakan valid dan reliabel.

4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, artinya semakin baik atau tinggi aktivitas kepemimpinan yang dijalankan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra.

Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karena aktivitas kepemimpinan dijalankan oleh pemimpin yang mumpuni dibidangnya, selain itu kedewasaan berfikir dan komunikasi yang baik menjadi faktor pendukung yang menjadikan aktivitas kepemimpinan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan PR Alfi Putra. Dalam penelitian ini indikator kedewasaan mendapat rata-rata presentase paling tinggi dibandingkan indikator lain. Sedangkan indikator pengambilan keputusan mendapat nilai rata-rata paling rendah. Dalam hal ini perlu adanya perbaikan dalam membuat strategi untuk mengatasi suatu permasalahan dengan tepat.

Dalam islam mumpuni dapat diartikan fathonah. Fathonah merupakan salah satu sifat wajib rosul yang memiliki arti kecederaan. Seorang pemimpin hendaknya dapat kemampuan dalam menyampaikan informasi dan menghadapi permasalahan. Dalam Al Qur'an surah Al Baqarah ayat 269 Allah menjelaskan.

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

artinya : Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang alquran dan as sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-NYA. Dan barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran.

Menurut tafsir al mukhtasar/markkaz tafsir Riyadh ayat diatas menerangkan bahwasannya Allah SWT memberikan ketepatan dalam berbicara dan bertindak kepada para hamba yang dikehendaki. Pada dasarnya pemimpin tanpa memiliki kemampuan dalam bidangnya akan sulit beradaptasi dan menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Intang (2020), Inaray dkk (2016), Pristyowati dkk (2021), Supriyanto dkk (2021), dan Annisa dkk (2021) yang menyatakan semakin baik aktivitas kepemimpinan maka akan berpengaruh baik kinerja karyawan. Dalam hal ini seorang pemimpin dapat mengkoordinir karyawan untuk solid tanpa adanya perbedaan satu karyawan dengan karyawan lain sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PR Alfi Putra diterima.

4.3.2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, artinya semakin baik atau tinggi motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra.

Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karena pemberian motivasi berwujud berupa reward kepada karyawan mampu mendapatkan output nilai rata-rata tertinggi pada penelitian ini, artinya pemberian motivasi berupa reward mampu menunjang kebutuhan sehari hari (sandang, pangan, dan papan) yang pada dasarnya orientasi bekerja adalah untuk mendapat imbalan yang sesuai. Dan indikator dalam penelitian ini yang mendapat output nilai rata-rata terendah adalah kebutuhan rasa aman. Jaminan Kesehatan yang belum diberikan membuat karyawan kurang memiliki rasa aman Ketika bekerja. Pemberian motivasi kepada karyawan tidak hanya dilakukan dengan memberikan reward tetapi motivasi yang tidak berwujud seperti memberi dukungan kepada karyawan, membuat dan menjalin

hubungan baik dapat membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan harus bekerja sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan, dimana pemberian gaji dan reward akan disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam Al Quran surah At Taubah ayat 105 Allah berfirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah “ bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-NYA serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-NYA kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Penjelasan mengenai surah At Taubah 105 yaitu : bekerjalah kamu hanya karena Allah dengan pekerjaan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain maka Allah akan menilai dan memberikan ganjaran. Ganjaran dalam hal ini dapat diartikan sebagai gaji atau upah. Allah memerintahkan manusia untuk bekerja serta Allah akan memberikan balasannya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dilakukan Rumodor dkk (2016), Anisya (2021), dan Dewi (2022) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini yaitu motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PR Alfi Putra diterima.

4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, artinya kepuasan kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra.

Hal ini menunjukkan setiap peningkatan kepuasan kerja justru menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan kurangnya kemampuan dalam mengembangkan kreatifitas. Kreatifitas dalam bekerja merupakan kemampuan seseorang memecahkan masalah pekerjaan dengan ide baru atau inovasi sehingga pekerjaan yang dilakukan terasa lebih mudah dikerjakan. Namun kurangnya pelatihan dari pihak perusahaan mengakibatkan karyawan kurang mampu dalam mengembangkan kreatifitasnya. Karyawan cenderung *stuck* pada kemampuan dasar dan merasa nyaman dengan keadaan, sedangkan tuntutan target produksi terus dinaikan, hal ini menyebabkan target produksi yang ditetapkan akan sulit tercapai.

Sebagian karyawan yang bekerja di PR Alfi Putra besar adalah orang-orang yang belum mumpuni dibidangnya, hanya ada sebagian kecil karyawan yang dapat dikatakan mumpuni dibidangnya, akan tetapi tingginya faktor individual dan *self esteem* menjadikan karyawan enggan untuk saling memberi masukan satu sama lain, sehingga kemampuan karyawan tidak merata, hasil pekerjaan karyawan yang mumpuni akan dijadikan patokan target yang harus dicapai seluruh karyawan, namun ketidakmerataan kemampuan dibidangnya akan menjadikan karyawan terbebani sehingga kinerja karyawan menurun. Pelatihan secara berkala untuk karyawan yang belum bisa mencapai target bisa menjadi solusi untuk pemerataan kemampuan karyawan.

Penelitian lapangan tidak konsisten dengan temuan penelitian dari K.S. Wiryadikarta (2020) dan Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun penelitian ini mendukung temuan penelitian dari Kristine (2017) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga

yaitu kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PR Alfi Putra ditolak.

4.3.4. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil pengujian diketahui bahwa kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, dalam hal ini kepuasan kerja tidak bisa memediasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak harus jadi perhatian lebih. Aktivitas kepemimpinan harus terus dijalankan dengan baik karena kepemimpinan akan berpengaruh secara langsung tanpa harus dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang telah dilakukan tidak konsisten dengan Dedi Gunawan S dkk(2021) yang menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lona Chinsia Alfattama (2021) yang menyatakan kepuasan kerja tidak bisa memediasi kepemimpinan terhadap kinerja. hal ini menunjukkan bahwa aktivitas kepemimpinan perlu untuk dikembangkan dan ditingkatkan tanpa harus menimbang variabel kepuasan kerja.

4.3.5. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil pengujian diketahui bahwa Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, dalam hal ini kepuasan kerja tidak bisa memediasi variabel motivasi terhadap kinerja. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak perlu menjadi perhatian secara lebih karena motivasi dapat berpengaruh secara langsung tanpa dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang telah dilakukan tidak konsisten dengan Lona Chinsia Alfattama (2021) dan Widiyanto & Nugraheni(2018) yang menyatakan kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja. penelitian ini sejalan dengan penelitian Dedi Gunawan S dkk(2021) yang menyatakan

kepuasan kerja tidak bisa memediasi motivasi terhadap kinerja. hal ini menunjukkan aktivitas motivasi perlu ditingkatkan dan dikembangkan tanpa mempertimbangkan variabel kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, artinya semakin baik atau tinggi aktivitas kepemimpinan yang dijalankan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra.
2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, artinya semakin baik atau tinggi motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra.
3. Kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, artinya kepuasan kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra.
4. Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, dalam hal ini kepuasan kerja tidak bisa memediasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening justru melemahkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan giling dan packing PR Alfi Putra.
5. Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) karyawan giling dan packing PR Alfi Putra, dalam hal ini kepuasan kerja tidak bisa memediasi variabel motivasi terhadap kinerja. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening justru melemahkan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

5.2. Saran

Bedasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan PR Alfi Putra Treanggalek, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi pengambilan keputusan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi dan kepuasan kerja agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PR Alfi Putra Treanggalek dapat meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
2. Bagi peneliti berikutnya diharap dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai pengaruh kinerja, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja dengan memakai variabel lain, sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap serta variatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan, sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang mengkaji bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., dan Hartono, J. 2009. Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Eds. Pertama. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Alfattama, L. C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya. *Soetomo Business Review*
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Annisa Nurma Firstania Rizki, Achmad Sani Supriyanto (2021), *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)*, *THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR)*, Volume-04, Issue-03, pp-355-362
- Anisya, V. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 1028–1033. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Bahri, Moh. Saiful. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Dewi, M. P. (2022). *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Effect Of Leadership , Organizational Climate And Work (Case Study In The Household Subdivision Of The Secretariat Of The Directorate General Of Defense Forces*. 9(1), 198–207.
- Dewi, N. P. C., Wimba, I. G. A., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1240–1252.
- Duli, Nikolaus. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Fauzi, Ahmad & Nugroho.A, Rusdi Hidayat. 2020. Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.
- Gibson, James L. 1997. Organisasi. Jakarta: Erlangga.

- Ghoniayah, Nunung, Nasurip. 2011. *Peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen*. Jurnal dinamika manajemen. Vol.2, 2011.
- Gunawan, Dedi dkk. (2011). pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Togams Semesta Abadi Kota Malang. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ihsan Wijaya Muhamad dan Supriyanto Achmad Sani (2019); The Effect Of Workplace Spirituality On Work Motivation And Employee Performance In Bank Muamalat Indonesia, *International Journal of Scientific & Engineering Research*, Volume 10, issue2, Pp 309-321.
- Inaray dkk. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Intang, S. N., & Maros, S. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan stikes salewangang maros. 6(1), 1–12.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- 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>
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Misbach , H Ifa & Tim Psikobiometrik Research. 2010. *Dahsyatnya Sidik Jari*. Jakarta Selatan: Visimedia.
- Musnadi, S., & Kuala, U. S. (2021). *Andriansyah, Mukhlis and Said Musnadi Management Department, Universitas Syiah Kuala, Indonesia* <http://doi.org/10.35409/IJBMER.2021.3268>. 4(03), 174–182.

- Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen sumberdaya manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Parnawi, Alfi. 2020. Kepuasan tenaga kerja pendidikan. Yogyakarta:CV Budi Utama
- Pristyowati Delita, Sri Rahayu, Wahidmurni, Achmad Sani Supriyanto (2021); The Education Function Of Effectiveness On Leadership Behavior, School Climate, And Teacher Performance; *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 6, Nomor 1, 37-48
- Puyri, L., & Pasaribu, H. (2020). *The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance*. 2–8. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, Jantje I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Emba*, 4(2), 10.
- Saputri, R., & Rahmah, N. (2018). *Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*. 2(2), 141–151.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. Pengarus Kominikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Suryani, L., & Sulaeman, A. (2020). *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 8, No. 1, Juni 2020*. 8(1), 124–137.
- Sugiyono. 2012. Metode penelitian kualitatif kuantitatif & RND. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi dan Anggara, Sahya, 2010. Kinerja Organisasi, CV Pustaka Setia, Bandung
- Supriyanto Achmad Sani; Vivin Maharani Ekowati; M faisal Reza; Ratna Mitasari (2021); Factor Influencing Employee Performance: The Role of Leader-Member Exchange and Job Satisfaction; *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* , Vol. 18 No. 2
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani. 2013. Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data. Malang: UIN-Malang Press.

- Supriyanto, Achmad sani & Maharani, Vivin. 2019. *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan contoh Artikel*. Malang: Intelegensia Media.
- Susanto, Yohanes. Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutanjar dan Saryono. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, Vol 3(No.2), hal 321-325.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suyanto. M. 2006. *Revolusi organisasi dengan memberdayakan keerdasan spiritual*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suyatno. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- S. Tangkisan, Hassel Nogi. 2005. Manajemen publik. Jakarta: PT Grasindo.
- Tajudin, Muhammad. 2015. *System Informasi Perguruan Tinggi Untuk Menapai Good University Governane (Sebuah Pendekatan Teoritis Dan Penerapan)*. Sleman. Deepublish.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi kerja (meniti suara hati, menolak perilaku korupsi*. Sleman; Deepublish.
- Tianingrum, A. S. (2021). Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158–166. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1746>
- Utama, Zahera Mega. 2020. Menejemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori Bahan Ajar Dan Pembelajaran MSDM. Jakarta Timur: UNJ Press.
- Wantoro dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal visionist*.
- Widiyanto, D., & Nugraheni, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–9.
- Wijaya, Agus N. Purnomolastu. AJ. Tjahjoanggoro.2010. Kepemimpinan Berkarakter. Sidoarjo: Brilian Internasional.

Wijaya. Candra.2010. *Keefektifan Kerja (Analisis Perspektif Perilaku Dalam Organisasi Pendidikan)*. Jakarta: Kencana.

Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Jakarta: PrenadaMedia

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian Skripsi
Oleh : Rahmana Khoirul Amrik

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening

Kepada YTH. Bpk/Ibu/Sdr/I
Karyawan PR Alfi Putra

Dalam rangka penyusunan skripsi, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bpk/ibu/sdr/I untuk mengisi kuisisioner berikut ini. Yang bertujuan untuk menggali penilaian/pendapat/presepsi Bpk/ibu/sdr/I yang berkaitan dengan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan Afi Putra.

Informasi yang diperoleh ini ditujukan untuk kepentingan akademis. Oleh karena itu kami mengharapkan Bpk/ibu/sdr/I untuk memberikan penilaian jujur atas kondisi yang ada. Atas kesediaan dan Kerjasama Bpk/ibu/sdr/I kami mengucapkan terima kasih.

Umur : 15-25 26-36 48-58

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama kerja : 0-1 thn 1-5 thn 6-10 thn

Posisi : Giling Packing

Berilah tanda ceklist untuk jawaban yang dipilih.

Keterangan jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan harus memiliki kecerdasan dalam bidangnya.					
2.	Pimpinan memiliki kemampuan dalam membuat strategi					
3.	Pimpinan harus memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan					
4.	Pimpinan harus memiliki kemampuan mengontrol emosi					
5.	Pimpinan tidak boleh plin plan setelah mengambil keputusan					

Variabel Motivasi (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa kebutuhan sandang, pangan, papan terpenuhi					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena PR Alfi putra menyediakan jaminan kesehatan					
3.	Saya merasa pegawai perusahaan ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja dengan baik					
4.	Pemberian hadiah atau <i>reward</i> kepada karyawan yang kinerjanya baik akan memberi motivasi bagi karyawan					

Variable kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
2.	Saya tidak terbebani dengan tugas yang diberikan perusahaan					
3.	Saya sangat memperhatikan ketelitian dalam bekerja					
4.	Saya sangat memperhatikan kerapian dalam bekerja					
5.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

Variable Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa karyawan PR Alfi Putra memiliki komitmen terhadap pekerjaannya					
2.	Saya merasa bahwa karyawan PR Alfi Putra memiliki loyalitas yang tinggi					
3.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik					
4.	Saya menguasai pekerjaan yang saya jalani					
5.	Saya selalu jujur dalam bekerja					
6.	Saya dapat mengembangkan kreatifitas diri tanpa bantuan orang lain					
7.	Saya kreatif dalam bekerja					
8.	Saya mampu memimpin orang lain					
9.	Saya mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
10.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan					

Lampiran 2

PR ALFI PUTRA – TRENGGALEK
SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sutrisno Hadi Wibowo

Jabatan : Manajer Pemasaran Dan Supervisor

Alamat : Kayujaran, Gembleb Kec. Pogalan, Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur
66371

Menerangkan bahwa :

Nama : Rahmana Khoirul Amrik

Nim : 18510060

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Adalah mahasiswa dari universitas islam negeri maulana malik Ibrahim malang yang benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir di perusahaan rokok Alfi Putra dengan judul : "pengeruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan variable kerja sebagai variable intervening"

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Trenggalek, 20 Agustus 2022
Manajer pemasaran dan supervisor



Sutrisno hadi wibowo

Lampiran 3

1/4/23, 8:32 PM

:: Sistem Informasi Akademik Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2.0



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533
Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 18510060
Nama : RAHMANA KHOIRUL AMRIK
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Dosen Pembimbing 1 : Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si
Dosen Pembimbing 2 :
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA MENJADI VARIABEL MODERASI PADA PR ALFI PUTRA

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Proses Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	16 Februari 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Konsultasi judul proposal penelitian	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
2	04 Juli 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Konsultasi proposal bab 1,2,dan 3	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
3	05 Juli 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Konsultasi proposal bab 1,2,dan 3	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
4	06 Juli 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Revisi proposal	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
5	07 Juli 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Acc proposal	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
6	29 Juli 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Seminar proposal	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
7	15 Agustus 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Konsultasi kuesioner	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
8	07 Desember 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Bimbingan bab 4 dan 5	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
9	12 Desember 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	bimbingan bab IV-V	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	15 Desember 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	acc keseluruhan	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Telah disetujui
Untuk Mengajukan Ujian
Skripsi/Thesis/Desertasi

Dosen Pembimbing 1



Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO, SE., M. Si

Malang, 15 Desember 2022

Kajur / Kaprodi,



MUHAMMAD SULHAN, SE.,MM

Lampiran 4

Outer loading

	kepemimpinan	kepuasan kerja	kinerja	motivasi
X1.1	0.822			
X1.2	0.838			
X1.3	0.814			
X1.4	0.757			
X1.5	0.848			
X2.1				0.869
X2.2				0.782
X2.3				0.870
X2.4				0.816
y1			0.825	
y2			0.853	

y3				0.855
y4				0.782
y5				0.839
y6				0.852
z1			0.761	
z10			0.804	
z2			0.762	
z3			0.880	
z4			0.800	
z5			0.729	
z6			0.733	
z7			0.754	
z8			0.857	
z9			0.792	

validitas dan reliabilitas konstruk

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
kepemimpinan	0.874	0.876	0.909	0.666
kepuasan kerja	0.932	0.935	0.943	0.622
kinerja	0.913	0.913	0.932	0.697
motivasi	0.854	0.855	0.902	0.697

Cross loading

	kepemimpinan	kepuasan kerja	kinerja	motivasi
X1.1	0.822	0.701	0.711	0.676
X1.2	0.838	0.699	0.685	0.704
X1.3	0.814	0.693	0.677	0.590
X1.4	0.757	0.630	0.766	0.618
X1.5	0.848	0.752	0.770	0.779
X2.1	0.666	0.654	0.710	0.869
X2.2	0.706	0.614	0.738	0.782
X2.3	0.764	0.626	0.718	0.870
X2.4	0.625	0.598	0.662	0.816
y1	0.680	0.692	0.825	0.678

	kepemimpinan	kepuasan kerja	kinerja	motivasi
y2	0.734	0.703	0.853	0.727
y3	0.817	0.713	0.855	0.690
y4	0.731	0.662	0.782	0.796
y5	0.728	0.639	0.839	0.682
y6	0.736	0.704	0.852	0.670
z1	0.657	0.761	0.629	0.554
z10	0.631	0.804	0.573	0.538
z2	0.605	0.762	0.615	0.660
z3	0.761	0.880	0.771	0.692
z4	0.701	0.800	0.692	0.606
z5	0.688	0.729	0.706	0.661
z6	0.604	0.733	0.549	0.514
z7	0.664	0.754	0.649	0.560
z8	0.709	0.857	0.687	0.606
z9	0.679	0.792	0.566	0.463

R Square

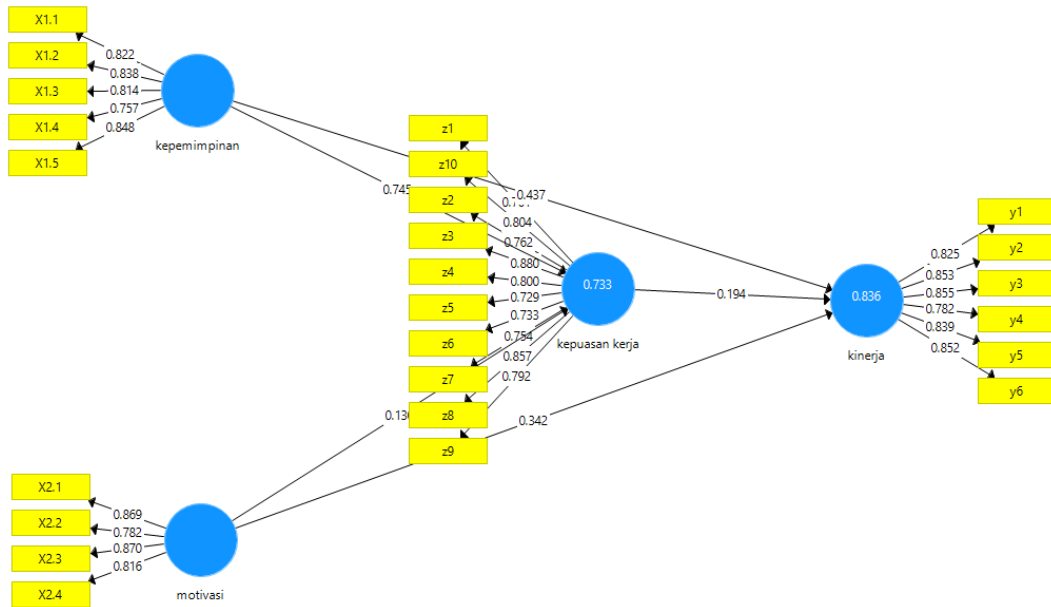
Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
kepuasan kerja	0.733	0.727
kinerja	0.836	0.831

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
kepemimpinan -> kinerja	0.437	0.446	0.095	4.615	0.000
kepuasan kerja -> kinerja	0.194	0.187	0.118	1.644	0.101
motivasi -> kinerja	0.342	0.340	0.091	3.756	0.000

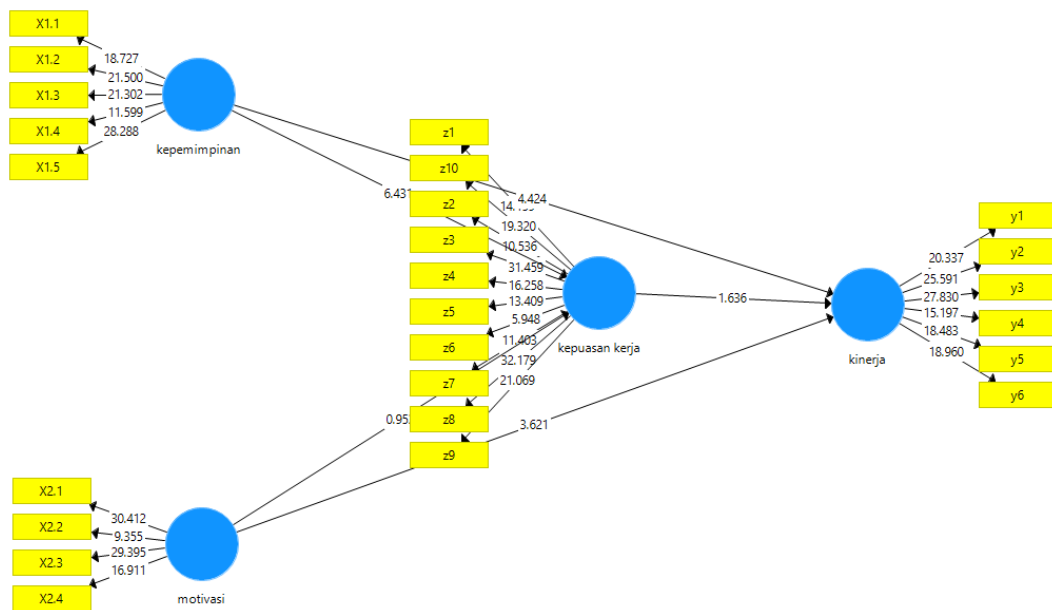
Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
kepemimpinan -> kepuasan kerja -> kinerja	0.145	0.138	0.091	1.596	0.111
motivasi -> kepuasan kerja -> kinerja	0.025	0.026	0.036	0.711	0.477

Outer Model



Inner Model



Lampiran 5



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : RAHMANA KHOIRUL AMRIK
NIM : 18510060
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh akepempimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Di PR Alfi Putra Trenggalek**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	22%	23%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 Desember 2022

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 6

Biodata Peneliti



Nama Lengkap : Rahmana Khoirul Amrik
Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 13 Februari 2000
Alamat Asal : Desa Bukit Raya Kecamatan Mentohi Raya
Kabupaten Lamandau Kalimantan Tengah
Alamat Kos : Jl Joyo Suko Metro Gg.02 No.46 Lowokwaru
Kota Malang
Email : rahmanaamrik0098@gmail.com
Nomor whatsapp : 085748362269

Pendidikan formal
2004-2006 : TK Bukit Raya Lamandau
2006-2012 : SDN Bukit Raya Lamandau
2012-2015 : Smp Islam Al Hasyimiyyah Pangakalanbun
2015-2018 : Sma Annur Bululawang Malang
2018-2022 : Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi
2019-2020 : Coordinator (CO) Devisi Entrepreneur Orda
Ikamahalita
2019-2020 : Coordinator (CO) Devisi Internal
IMATARA(Ikatan Mahasiswa Blitar Raya)
2020-2021 : Bendahara Umum Orda Ikamahalita
2020-2021 : Ketua LSO Koperasi Mahasiswa Padang Bulan Uin
Malang