PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA EKSPEDISI NINJA EXPRESS PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

Moch Fachril Wujud

NIM: 17510217

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA EKSPEDISI NINJA EXPRESS PASURUAN

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh

Moch Fachril Wujud

NIM: 17510217

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan

SKRIPSI

Oleh

MOCH FACHRIL WUJUD

NIM : 17510217

Telah Disetujui Pada Tanggal 24 Juni 2022

Dosen Pembimbing,

Setiani, M.M

NIP. 19900918201801200 2

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada
Ekspedisi Ninja Express Pasuruan

SKRIPSI

Oleh

MOCH FACHRIL WUJUD

NIM : 17510217

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 8 Juli 2022

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Penguji Utama **Syahirul Alim, MM** NIP : 197712232009121002	
2 Ketua Penguji **Ahmad Mu'is** 19711110201608011043	
3 Sekretaris Penguji **Setiani, M.M** 199009182018012002	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 1974060420060410002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Mochammad Fachril Wujud
NIM	: 17510217
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **"SKRIPSI"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENTING* PADA EKSPEDISI NINJA EXPRESS PASURUAN

adalah hasil karya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya, apabila di kemudian 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 saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Oktober 2022

Hormat saya

Moch. Fachril Wujud

NIM: 17510172

LEMBAR PERSEMBAHAN

Ya Allah Engkau Dzat yang telah menciptakan, memberika nikmat,karunia, hidayah yang tak terhingga kepada semua hambamu. Engkau yang telah melindungiku dari marabahaya, mendampingiku dalam segala suasana, memberikan pengampunan dari setiap kesalahan yang telah kuperbuat.

Ya Rasulullah Manusia pilihan yang diutus oleh Allah untuk membawa ajaran-Nya yang membawaku dari jurah kejahiliyahan hingga menuju jalan yang terang benderang.

Ayahku (H. Ach. Syahid) dan Ibuku (Zulaikha) tercinta yang sangat berjasa dalam perjalanan hidupku, yang telah membawaku sampai pada saat ini. Beliau beliau yang tak pernah Lelah dengan ketulusan hati, kesabaran, kasih sayangnya dan do'a-do'a suci yang selalu terucapkan dari lisan dua pahlawan terhebat ini untuk kebaikanku, semoga anakmu ini bisa menjadi seperti apa yang abah dan umi harapkan selama ini.

Guru-guruku yang telah memberikan banyak ilmunya, memberikan secercah tinta melalui tugas mulia itu sehingga membawaku sampai pada saat ini.

Orang terkasihku, sahabat-sahabat, serta teman-temanku yang telah mewarnai setiap langkahku dan selalu memotivasiku untuk selalu bersemangat dalam keadaan apapun.

Ya Allah…Terimakasih telah engkau hadirkan orang-orang yang menyayangiku, mereka semua bukti dari kebesaran-Mu. Semoga kesuksesan Dunia Akhirat akan selalui menyertai hamba-hambamu ini. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sesungguhnya (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

(Al-Insyiro:6-8)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta melimpahkan taufiq-Nya dalam bentuk kesehatan, kekuatan dan ketabahan, sehingga penulis serta dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan." Tidak lupa penulis sampaikan sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabatnya, para tabi'in dan pengikutnya sampai akhir zaman. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

a) Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
b) Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI.,, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
c) Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen.
d) Ibu Setiani, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
e) Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
f) Bapak H.Ach. Syahid dan Ibu Zulaikha Selaku ayah dan ibu tercinta atas dukungan material maupun non material, doa serta pemberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
g) Alhanedafni yang selalu menemani dan memberi motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
h) Seluruh teman-teman manajemen Angkatan 2017 yang terus memberi semangat dalam terselesaikannya skripsi ini.
i) Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Tiada balasan yang dapat penulis berikan selain doa dan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya, semoga Allah SWT Menerima amal baik dan memberi balasan yang setimpal atas segala jerih payahnya dan semoga kita semua dalam perlindungan-Nya. Amin. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap dengan tulisan sedehana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin Ya Rabbal 'Alamin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN iii

HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN iv

SURAT PERNYATAAN v

LEMBAR PERSEMBAHAN vi

MOTTO vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

ABSTRAK xiii

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Manfaat Penelitian 6

BAB II 8

KAJIAN PUSTAKA 8

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 8

2.2. Kajian Teori 30

2.3 Hubungan Antar Variabel 48

2.4 Kerangka Konseptual 51

BAB III 53

METODE PENELITIAN 53

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 53

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian 53
3.3 Populasi dan Sampel 54
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 54
3.5 Jenis Data 55
3.6 Teknik Pengumpulan Data 55
3.7 Skala Pengukuran 56
3.8 Definisi Operasional Variabel 56
3.9 Analisis Data 60
BAB IV 65
HASIL DAN PEMBAHASAN 65
4.1 Hasil Penelitian 65
4.2 Pembahasan 74
BAB V 85
PENUTUP 85
5.1 Kesimpulan 85
5.2 Saran 86
DAFTAR PUSTAKA 87
LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 10

Tabel 3.1 Skala Likert.....39

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....40

Tabel 3.3 Ringkasan *Outer Model* 44

Tabel 3.4 Ringkasan *Inner Model* 45

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Model Hipotesis 35

ABSTRAK

Wujud, Moch Fachril. 2022. Skripsi. Judul: "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan"

Pembimbing : Setiani, SE., M.M
Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja dan Kepuasan Kerja

Keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tujuan dari penelitian ini addalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Kemudian untuk mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi hubungan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah semua karyawan Ekspedisi Ninja Express Pasuruan sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Berdasarkan hal tersebut maka sampel diperoleh sebanyak 70 orang. Pengujian hipotesis penelitian digunakan dengan path analysys dengan aplikasi SmartPLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian yang menguji variabel mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Wujud, Moch Fachril. 2022. Thesis. Title: "*The Influence of Leadership on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable In Ninja Express Pasuruan Expedition*"

Advisor : Setiani, SE., M.M

Keywords : *Leadaership, Employee and Job Satisfaction*

The success of the organization in realizing its goals is largely determined by the leadership and high performance of employees in carrying out their duties. The purpose of this study is to determine the effect of leadership on auditor performance. Then to find out job satisfaction can mediate the relationship of knowledge, ability and work experience to auditor performance.

The population in this study were all 70 employees of the Pasuruan Ninja Express Expedition. The sampling technique used was a saturated sampling technique (census). Based on this, the sample obtained as many as 70 people. Research hypothesis testing is used with path analysis with SmartPLS application.

The results of this study indicate that the leadership variable has a significant effect on performance. In addition, the job satisfaction variable also has an influence on performance. The results of the study that tested the mediating variable showed that job satisfaction was able to mediate the relationship between leadership and employee performance.

استخلص البحث

محمد فخرل موجود، **2022، أطروحة. العنوان:"** تأثير القيادة على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير تدخلي"
المشرف : سيتياني
الكلمات المفتاحية: الرضا عن القيادة والموظف والوظيفة

يتم تحديد نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها إلى حد كبير من خلال القيادة والأداء العالي للموظفين في تنفيذ واجباتهم. الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير القيادة على أداء المدقق. ثم لمعرفة الرضا الوظيفي يمكن التوسط في علاقة المعرفة والقدرة والخبرة العملية بأداء المدقق.

كان السكان في هذه الدراسة جميعهم 70 موظفًا في بعثة باسوروان نينجا إكسبريس. كانت تقنية أخذ العينات المستخدمة هي تقنية أخذ العينات المشبعة (التعداد). بناءً على ذلك ، حصلت العينة على ما يصل إلى 70 شخصًا. يستخدم اختبار فرضيات البحث مع تحليل المسار باستخدام تطبيق.SmartPLS

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن متغير القيادة له تأثير معنوي على الأداء. بالإضافة إلى ذلك ، فإن متغير الرضا الوظيفي له أيضًا تأثير على الأداء. أظهرت نتائج الدراسة التي اختبرت المتغير الوسيط أن الرضا الوظيفي كان قادرًا على التوسط في العلاقة بين القيادة وأداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan perpaduan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang merupakan hubungan antara bawahan dengan atasan. Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu. (Mathis & Jackson dalam Rernawan, 2011:15). Berawal dari organisasi maka timbul pengelompokan manusia atas pemimpin dan bawahan yang harus bekerja sama dan didasarkan pada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Sering dikatakan pemimpin adalah bagian terpenting dari suatu kelompok yang di pimpinnya. Namun kepemimpinan dalam suatu organisasi masyarakat tidak dapat dipahami tanpa mengaitkannya dengan kekuasaan. Pemimpin selalu identik dengan penguasa.

Salah satu corak kepemimpinan merupakan refleksi dari suatu struktur kekuasaan tertentu. Kepemimpinan sendiri memiliki arti sebagai salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang telah direncanakan. Keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan merupakan sebuah proses dalam mempengaruhi seseorang ataupun mensugesti perilaku dari

orang lain dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan. Proses ini bisa terjadi dimana saja tanpa dibatasi oleh siapa pelaku didalamnya. Namun pada umumnya proses ini dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya. Peran pemimpin begitu penting bagi kehidupan manusia, karena tidak hanya sebagai perintah saja, akan tetapi pemimpin juga berperan sebagai pengatur arah bagi setiap orang yang mengikutinya (Arianty, 2015).

Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula dalam sebuah organisasi. Hal ini dikatakan oleh Isvandiari & Al-Idris (2018) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan jika kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut baik, maka akan meningkatkan kinerja yang baik pula. Kinerja pegawai sendiri memiliki makna sebagai hasil kerja dari seorang karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri (Sutrisno, 2016:172).

Kepemimpinan dikatakan sebagai hal yang berpengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai karena dimulai dari memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, maka akan memunculkan kinerja yang lebih baik yang dihasilkan. Dikatakan oleh Muizu, Kaltum & Sule (2019) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan teradap kinerja dari seorang pegawai. Dari

kepemimpinan maka tercipta banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi pada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Mereka juga memusatkan usaha mereka pada tujuan jangka panjang maupun jangka pendek, mengubah atau memperbaiki sistem yang telah ada untuk mengakomodasi visi mereka dari pada bekerja dalam sistem yang ada.

Pendapat ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang sebelumnya juga telah dilakukan oleh Rego, Supartha & Yasa (2017), Marjaya & Pasaribu (2019), Isvandiari & Al-Idris (2018), dan Arianty (2015) yang mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Sani (2012) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, namun juga pada kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang sebelumnya juga telah dilakukan oleh Posuma (2013), Ghoniyah & Masurip (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurutnya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan sebab kepemimpinan dalam organisasi tergolong pasif dan tidak menjadi semangat dari karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Selain kepemimpinan ada hal lain yang juga mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Menurut Suprapta, Sintaasih, & Riana (2015) faktor lain yang menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja dari seorang pegawai adalah kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja memiliki makna menurut Afandi (2018:74) sebagai sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan

tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa positif seperti rasa puas, senang dan bahagia atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kepuasan kerja dikatakan mempengaruhi kinerja sebab ketika seseorang telah memiliki rasa senang pada pekerjaan yang telah dilakukan, maka akan mendorong baiknya kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan

Pendapat ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mubarok & Zein (2019), Astuti & Iverizkinawati (2018), Arianto (2018), dan Harahap & Khair (2019) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun lain halnya dengan pendapat yang dikemukakakan oleh Amalini, Musadieq & Afrianty (2016) dan Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya ketidakpuasan atas kebijakan promosi yang diindikasikan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berbicara tentang kinerja tentunya banyak sekali perusahaan yang begitu mengedapankan kinerja karyawannya untuk kelangsungan dari suatu perusahaan. Selama masa pandemic Covid-19 telah diketahui bahwa layanan logistik menjadi andalan dan mengalami peningkatan pesat. Jasa pengiriman Ninja Express ini merupakan salah satu perusahaan ternama yang berasal dari Negara Singapura, di mana hadir di Indonesia dengan nama Ninja Express. Pelayanan dari Ninja

Express mendapat apresiasi yang sangat bagus dari segi pengiriman sesuai dengan estimasi yang sudah ditentukan. Ninja Express merupakan jasa pengiriman yang kini juga telah tersebar di beberapa wilayah Indonesia dan sudah bekerja sama dengan beberapa toko online. Layanan yang dimiliki dari Ninja Express cukup banyak, sehingga setiap konsumen bisa memilih akan menggunakan jenis layanan yang mana.

Ninja Express sepanjang 2020 mencatat pengiriman hingga 150 juta paket keseluruh Indonesia. Persentase kenaikan pada masa Harbolnas tercatat mengalami kenaikan kurang lebih 40% dibandingkan pada masa normal. Lonjakan pengiriman yang signifikan selama musim festival belanja online khususnya Harbolnas 10.10 hingga 12.12 disebut Ninja Express sebagai bukti kinerja yang sangat baik dengan layanan pengiriman barang ke 100% wilayah Indonesia dengan tingkat keberhasilan sebesar 98% (detik.com).

Berdasarkan *gap* tentang penelitian terdahulu yang menyatakan adanya ketidaksamaan hasil terkait kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini ingin mengulang penelitian terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan satu variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja. Sehingga dibuatlah judul dari penelitian ini tentang **"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
    a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris untuk penelitian selanjutnya.
    b. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis
    a. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

        Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan atau acuan di masa depan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan untuk menyusun atau menetapkan kerangka berfikir dan hipotesis serta untuk membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu agar lebih baik lagi. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

Pertama, Arianty (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Suprapta, Sintaasih, & Riana (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis *path analysis.* Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikanantara kepemimpinan terhadap

kinerja. Demikian pula adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Saputra, Bagia & Yulianthini (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis *path analysis.* Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Keempat, Arda (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kelima, Octaviannand, Pandjaitan, & Kuswanto (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Keenam, Rego, Supartha & Yasa (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis *path analysis.* Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketujuh, Zahara & Hidayat (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari

kepuasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan bank di kota Batam. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam.

Kedelapan, Arianto (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia* ". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT Gada Rajawali Dunia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepimimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan memiliki pengaruh yang psotif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesembilan, Astuti & Iverizkinawati (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT Sarana Agro Nusantara Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan

kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Kesepuluh, Isvandiari & Al-Idris (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang".* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Central Capital Futures Cabang Malang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperolah dari penelitian adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesebelas Kouni, Koutsoukos, & Panta (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Keduabelas, Sari & Susilo (2018) "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kineja karyawan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.

Ketigabelas, Harahap & Khair (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi pada kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan bepengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Keempatbelas, Mubarok & Zein (2019) "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Karyawan.

Kelimabelas, Muizu, Kaltum & Sule (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi tenggara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survei penjelasan

dengan menggunakan alat analisis *structural equation model* (SEM). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara.

Keenambelas, Marjaya & Pasaribu (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketujuhbelas Wagimin dkk. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Leadership on Employee Performance with Total Quality Management (TQM) as a Mediating Variable in Indonesian Petroleum Companies: A Case Study*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Total Quality Management* (TQM). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SEM. Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan.

Selain itu *Total Quality Management* juga mampu memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kedelapanbelas Rozi Dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kesembilanbelas, Azhari, Resmawan, & Ikhsan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan masih bisa ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Keduapuluh Dzakwan dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*Effect Between Leadership Style, Job Satisfaction And Job Motivation On Employee Performance At PT. Kansai Prakarsa Coatings In Tangerang City*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya

kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Keduapuluh dua Supriyanto, Achmad Sani, Ekowati, Vivin Maharani & Maghfuroh, Ummi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance*?". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja dan perilaku organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Spiritual secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perilaku organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Keduapuluh tiga Annisa, Nurma Firstania Rizki & Supriyanto, Achmad Sani (2021) dalam penelitiannya yang 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)*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Keduapuluh empat Muzaki, Ilham & Supriyanto, Achmad Sani (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Islamic Leadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia Malang City"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang telah disebutkan disajikan dalam tabel dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Arianty (2015) "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan"*	Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Suprapta, Sintaasih, & Riana (2015) *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan"*.	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	*Path Analysys*	Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikanantara kepemimpinan terhadap kinerja. Demikian pula adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Saputra, Bagia & Yulianthini (2016) "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan*	Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan	*Path Analysys*	Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari kepuasan kerja

	Terhadap Kinerja Karyawan".			dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4	Arda (2017) "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*".	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Kaaryawan	SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Octaviannand, Pandjaitan, & Kuswanto (2017) "*Effect of Job Satisfaction and Motivation towards*	Kepuasan kerja, motivasi dan kinerja	SPSS	Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan

	Employee's Performance in XYZ Shipping Company".			antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja.
6	Rego, Supartha & Yasa (2017) "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste".*	Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan	*Path Analysis*	Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Zahara & Hidayat (2017) "*Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam*".	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam.
8	Arianto (2018) "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap*	Kepemimpinan, Kinerja dan Kepuasan Kerja	SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukan

	Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia ".			bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepimimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan memiliki pengaruh yang psotif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Astuti & Iverizkinawati (2018) *"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan"*.	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
10	Isvandiari & Al-Idris (2018) "*Pengaruh Kepemimpinan*	Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil yang diperolah dari penelitian adalah

	Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang".			kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Kouni, Koutsoukos, & Panta (2018) "*Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece*".	Kepemimpinan dan kinerja	SPSS	Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
12	Sari & Susilo (2018) "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*".	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior*	SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan

				terhadap kineja karyawan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.
13	Harahap & Khair (2019) "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*".	Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja	SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

				Kepemimpinan bepengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.
14	Mubarok & Zein (2019) "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi*".	Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Karyawan.

15	Muizu, Kaltum & Sule (2019) "*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan".*	Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	SEM	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara.
16	Marjaya & Pasaribu (2019) "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai".*	Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Wagimin dkk. (2019) "*The Effect of Leadership on Employee Performance with Total Quality Management (TQM) as a*	Kepemimpinan, kinerja karyawan dan *Total Quality Management* (TQM)	SEM	Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan *Total*

	Mediating Variable in Indonesian Petroleum Companies: A Case Study".			*Quality Management* terhadap kinerja karyawan. Selain itu *Total Quality Management* juga mampu memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
18	Rozi Dkk (2020) "*The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta*".	Kepemimpinan dan kinerja	SPSS	Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
19	Azhari, Resmawan, & Ikhsan (2021)) "*Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*".	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan

				masih bisa ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.
20	Dzakwan dkk (2021) "*Effect Between Leadership Style, Job Satisfaction And Job Motivation On Employee Performance At PT. Kansai Prakarsa Coatings In Tangerang City*".	gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan	SPSS	Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
21	Supriyanto, Achmad Sani & Afnan, Eka (2012) "*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)"*	Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer	PLS	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
22	Supriyanto, Achmad Sani, Ekowati, Vivin Maharani & Maghfuroh, Ummi (2020)	Perilaku organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan spiritual dan kinerja	PLS	Kepemimpinan Spiritual secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

	"*Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance*?".	karyawan		perilaku organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.
23	Annisa, Nurma Firstania Rizki & Supriyanto, Achmad Sani (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)*".	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.	SPSS	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
24	Muzaki, Ilham & Supriyanto, Achmad Sani (2021) "*The Effect of Islamic Leadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia*	Kepemimpinan islam, kinerja karyawan dan budaya organisasi.	SPSS	Kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

	Malang City".			karyawan dan budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

2.2. Kajian Teori

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sule & Saefullah (2005:255) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensial untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita. Pendapat lain dikatakan oleh Amirullah (2015:167) yang mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Yamin dan Maisah (2010:74) juga mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan

merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sikap atau perilaku yang ada pada diri seseorang yang mampu mempengaruhi orang-orang yang ada dibawahnya. Selain itu kepemimpinan diartikan juga sebagai orang yang memiliki wewenang dalam mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

2.2.1.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan menurut Wirjana & Supardo (2009:16) terbagi menjadi dua elemen yaitu :

1. Teori Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership)*

   Pemimpin karismatik ini adala kategori pemimpin-pemimpin yang memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas, mengkomunikasikan visi itu dengan efektif, mendemonstrasikan konsistensi dan fokus, serta mengetahui kekuatan-kekuatan sendri dan memanfaatkannya.

2. Teori Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership)*

   Pemimpin dalam kategori ini adalah pemimpin-pemimpin yang memberikan pertimbangan yang bersifat individual, stimulasi intelektual, dan memiliki kharisma. Kepemimpinan transformasional ini dibangun dan

berkembang dari kepemimpinan transaksional. Dimana dalam kepemimpinan transaksional memberikan bimbingan kepada pengikutnya ke arah tujuan yang telah ditentukan dengan cara menjelaskan ketentuan-ketentuan tentang peran dan tugas.

Berdasarkan teori yang disebutkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa dua kategori dari kepemimpinan ini adalah menggambarkan sifat atau perilaku dari seorang pemimpin. Selain itu pendapat lain juga mengungkapkan tentang teori kepemimpinan. Hal ini disampaikan oleh Muizu (2014:6) yang mengatakan bahwa karakteristik pemimpin dalam mengefektifkan organisasi melalui anggotanya terdiri atas :

1. *Inteligensi* (Kecerdasan). Pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada umumnya memiliki kecerdasan di atas rata-rata pengikutnya.
2. Kematangan dan keluasaan pandangan sosial. Pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada umumnya memiliki kematangan emosi di atas rata-rata pengikutnya, sehingga selalu mampu mengendalikan situasi yang kritis.
3. Memiliki motivasi dan keinginan prestasi (*Drive*). Pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi, pada umumnya memiliki motivasi yang besar untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dibandingkan pengikutnya.
4. Hubungan antar individu (*Interpersonal Relationship*). Para pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada

umumnya mengetahui bahwa usahanya untuk mencapai sesuatu sangat bergantung pada orang lain, khususnya anggota organisasinya. Integritas, mengacu pada tendensi dan kejujuran untuk menterjemahkan kata-kata ke dalam perbuatan-perbuatan. Pemimpin mempunyai kapasitas moral yang lebih tinggi dalam mangatasi berbagai dilema berdasarkan nilai-nilai yang berlaku.

2.2.1.13 Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya atau tipe yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar menjadi pemimpin yang efektif. Thoha (2010:49) mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengauhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Sedangkan Nawawi (2003:15) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinanya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyeseuaian ini hanya bersifat sementara.

Sedangkan menurut Mulyadi (2015:42) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula

dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan. Dari beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cirri khas yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang digunakan dalam mempengaruhi sikap amggotnya. Hal tersebut dilakukan dengan maksud mencapai tujuan yang ada dalam sebuah organisasi.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan menurut Mulyadi (2015:150) seperti dibawa ini :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.
2. Gaya kepemimpinan demokratis Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.
3. Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*) Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpinan hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

2.2.1.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator

a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi.
b. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
   a. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
   b. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
   a. Kemampuan pimpinan mendorong pegwai bekerja sesuai tanggung jawab
   b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
   a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
   b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya

2.2.1.5 Kepemimpinan Dalam Persepektif Islam

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan dikaitkan dengan dua tuntutan sosial yang mendasar yang dikenakan kepada seorang pemimpin. *Pertama* yaitu kemampuan yang diperkirakan terdapat pada diri pemimpin untuk memimpin ke arah tercapainya situasi yang diinginkan oleh anggotanya. *Kedua* yaitu bobot fungsinya dalam mempertahankan eksistensi anggota. Dalam konteks pemenuhan tuntutan sosial itu, pemimpin harus menyadari adanya pertanggungjawaban

transendental, yang menghendaki keterluluhan pribadi dalam keharusan moral agama. Tanggung jawab atau prinsip akuntabilitas kepemimpinan dalam Islam hendaknya diletakkan dalam tugas (muamalah) kehidupan dan pengabdian (ibadah) setiap manusia sebagai khalifah di bumi-Nya (Abdullah, 2008:56). Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-A'raf ayat 129 sebagai berikut;

قَالُوا أُوذِينَا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِيَنَا وَمِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا ۚ قَالَ عَسَىٰ رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ عَدُوَّكُمْ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

Artinya : Kaum Musa berkata: "Kami telah ditindas (oleh Fir'aun) sebelum kamu datang kepada kami dan sesudah kamu datang. Musa menjawab: "Mudah-mudahan Allah membinasakan musuhmu dan menjadikan kamu khalifah di bumi(Nya), maka Allah akan melihat bagaimana perbuatanmu.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa pada masa nabi Musa as. Kaum nabi musa berkata dengan nada lemah dan sedih : "*Dulu, sebelum kedatanganmu, kami telah dianiaya oleh Fir'aun. Kini, setelah kamu datang, kami pun dianiaya juga*". Nabi musa yang pada saat itu adalah nabi yang diutus Allah SWT kebumi untuk menjadi khalifah memberi harapan kepada kaumnya dan berkata : *"Mudah-mudahan, dengan karunia-Nya, Allah akan menghancurkan musuh-musuh yang telah menghina dan menyiksa kalian dengan zalim. Mudah-mudahan pula, dia menjadikan kalian sebagai khalifah-khalifah di muka bumi sebagaimana yang telah dijanjikan"* (Shihab, 2012)

Dari tafsir ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang memberikan contoh positif terhadap setiap anggotanya. Pemimpin yang baik akan memberikan arahan positif kepada mental anggotanya. Ketika mental yang positif telah terbentuk dari tiap anggota, maka pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja dari tiap anggotanya dan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2012:5) juga mendefinisikan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Selain itu Hasibuan (2001:34) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. As'ad (2003:63) juga berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mendefinisikan bahwa kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Bangun (2012:99) juga mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja. Berikut merupakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjutak (2011:11) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi individu: Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapa di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu:
    a. Kemampuan dan keterampilan kerja.
    b. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
    c. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitasdan menjadi dasar alasan berusaha.
    d. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
    e. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karywan dilihat dari titik tolk masa lalunya yamg memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
    f. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2. Faktor Dukungan organisasi : Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.
3. Faktor Dukungan Manajemen : Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006) kinerja (*performance*) dipengarui oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran dan motivasi.

3. Faktor organisasi terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur job desain.

2.2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Mahmudi (2005 : 159) indikator kinerja merupakan saran atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Peran indikator kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer dan pihak luar untuk menilai kinerja organisasi. Dwiyanto (2002:48-49) mengatakan bahwa indicator-indikator kinerja terdiri dari sebagai berikut :

1. Produktivitas

   Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Konsep produktivitas dirasa terlalui sempit dan kemudian mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting. Indikator produktivitas secara luas digunakan untuk mengukur dan mengetahui output atau keluaran yang dihasilkan oleh suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu.

2. Kualitas Pelayanan

   Kualitas pelayanan adalah suatu keadaan dinamis yang berkaitan erat dengan produk, jasa, sumber daya manusia. Serta proses dan

lingkungan yang setidaknya dapat memenuhi atau malah dapat melebihi kualitas pelayanan yang diharapkan.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk rnengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat dapat dikatakan bahwa responsivitas ini mengukur daya tanggap birokasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi, serta tuntutan masyarakat.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit maupun yang eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijaksanaan organisasi maka kinerjanya dinilai semakin baik.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban pertanggungjawaban seseorang (pimpinan, pejabat atau pelaksana) atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan terkait kinerja atau tindakan dalam menjalankan misi dan tujuan organisasi dalam bentuk pelaporan yang telah ditetapkan secara periodik.

2.2.2.4 Kinerja Dalam Persepektif Islam

Hubeis (2007:153) mendefinisikan bahwa kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja yang baik selalu berhubungan dengan tingkat ibadah seseorang, karena dalam bekerja ada tujuan hidup yang tidak semata-mata duniawi namun transendental. Kehidupan yang transendental tersebut menjadi sumber harapan yang bisa membuat orang bisa menyelesaikan sejumlah kesulitan (Rachman, 2006:1513). Allah menjelaskan pentingnya bekerja dalam surah At-Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min 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.

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa bekerja bukanlah hanya untuk sekedar memenuhi naluri, yakni hidup untuk kepentingan perut. Islam memberikan pengarahan bahwasanya manusia di ciptakan di dunia ini hanya untuk menyembah Allah dan mencari keridhaan-Nya. Semua usaha dan aktivitas seorang muslim, baik duniawiyah atau ukhrowiyah pada hakikatnya bertujuan satu, yaitu mencari keridhaan Allah. Dalam islam dijelaskan perihal sumber etos kerja yang baik. *Pertama*, ada tuntutan bahwa kita harus berorientasi ke masa depan. *Kedua*, kita harus optimis bahwa akan ada kemenangan di masa depan sebagai wujud dari ganjaran (*reward*) pekerjaan kita sendiri. *Ketiga*, ada tuntutan

agar kita tetap tawaddlu dan tahu diri sehingga tidak menjadi sombong (Baidan, 2001).

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sutrisno (2016:73) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Selain itu kepuasan kerja juga diartikan sebagai generalisasi sika-sikap terhadap pekerjaannya. Bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyengkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012:327).

Dari pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang dirasakan oleh karyawan atas

pencapaian yang telah dikerjakannya. Kepuasan kerja juga akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, karena berawal dari rasa puas dari dalam diri seseorang maka akan mendorong kinerja yang dihasilkan dari individu tersebut.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Brown & Ghiselli dalam Sutrisno (2016:79) dikatakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja diantaranya adalah sebaagai berikut:

1. Kedudukan : Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat : Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
3. Jaminan finansial dan sosial Finansial : Hal ini kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan : Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sedangkan menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju : Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja : Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerj bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji : Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen : Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan : Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor Instrinsik dan Pekerjaan : Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja : Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan : Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi : Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak menejemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas : Fasilitas dalam hal ini seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengukurkepuasan kerja dari seorang kayawan ada beberapa indicator yang perlu diperhatikan. Menurut Rivai (2004:479-480) indikator dari kepuasan kerja ini dibagi menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan : Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi : Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya

merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen : Organisasi dan manajemen merupakan hal yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju : Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Rekan kerja : Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
6. Kondisi pekerjaan : kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.2.3.4 Kepuasan Kerja Dalam Persepektif Islam

Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan islam maka tidak akan lepas dari kata ikhlas, sabar dan syukur. Pekerjaan dilakukan akan mencapai tujuan yang baik Ketika dilakukan dengan ikhlas sabar dan syukur. Hal ini dijelaskan oleh Allah SWT dalam firmannya pada Surah Ibrahim ayat 7

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Ayat ini merupakan potongan perkataan dari nabi Musa as. kepada kaumnya yang Allah kutip dan sampaikan kepada nabi Muhammad Saw agar beliau mengingat serta menyampaikan pesan tersebut kepada umat Islam sebagaimana nabi Musa menyampaikannya kepada bani Israil dahulu. Ayat ini secara tidak langsung juga menunjukkan adanya ketersambungan ajaran nabi Musa (agama terdahulu) dengan ajaran Islam. Ayat di atas secara tegas menyatakan bahwa jika seseorang bersyukur maka Allah pasti menambah nikmat-Nya. Namun, ketika berbicara tentang kufur nikmat, tidak ada penegasan bahwa pasti siksa-Nya akan jatuh. Ayat ini hanya menegaskan bahwa siksa Allah sangat pedih. Maka penggalan akhir ayat ini dapat dipahami sebagai ancaman. Selain itu tidak tertutup kemungkinan keterhindaran dari siksa duniawi bagi orang yang kufur, bahkan bisa saja nikmat tersebut ditambah-Nya dalam rangka mengulur kedurhakaan (*istidraj*) (Shihab, 2012).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengatur anggotanya. Menurut Tampubolon (2007:42) kepemimpinan adalah sikap ataupun perilaku strategi dari seorang pemimpin Ketika ia akan mencoba mempengaruhi kinerja dari setiap anggotanya. Jika dilihat dari teori tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah hal

yang bisa mempengaruhi kinerja dari seseorang. Pengaruh yang diberikan bisa negative ataupun pofitif tergantung dari bagaimana seorang pemimpin dalam mensugesti anggotanya. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Rego, Supartha & Yasa (2017), Marjaya & Pasaribu (2019), Isvandiari & Al-Idris (2018), dan Arianty (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang psoitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Isvandiari & Al-Idris (2018) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang psoitif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan adanya jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang baik, maka meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai sendiri memiliki makna menurut Sutrisno (2016:172) sebagai hasil kerja dari seorang karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

2.3.2 Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam

membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaanya, begitu pula sebaliknya (Baihaqi, 2010:102). Dalam bebarapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Mubarok & Zein (2019), Suprapta, Sintaasih, & Riana (2015), Astuti & Iverizkinawati (2018), Arianto (2018), Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifkan antara kepemimpinan pada kepuasan kerja.

Hasibuan (2011:203) mengatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya yaitu: balas jasa yang adil dan layak , mengembangkan keahlian yang tepat, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atautidak. Dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa puas dalam bekerja maka tingkat kinerja dari setiap setiap pegawai juga akan semakin meningkat sehingga akan mencapai tujuan dari sutu perusahaan (Astuti & Iverizkinawati, 2018).

2.3.3 Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya kepuasan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan uang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puasa akan menghasilkan kinerja yang rendah (Baroroh, 2013). Pendapat ini juga didukung

oleh beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mubarok & Zein (2019), Astuti & Iverizkinawati (2018), Arianto (2018), dan Harahap & Khair (2019) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suprapta, Sintaasih, & Riana (2015) faktor lain yang menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja dari seorang pegawai adala kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja memiliki makna menurut Afandi (2018:74) sebagai sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa positif seperti rasa puas, senang dan bahagia atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kepuasan kerja dikatakan mempengaruhi kinerja sebab ketika seseorang telah memiliki rasa senang pada pekerjaan yang telah dilakukan, maka akan mendorong baiknya kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

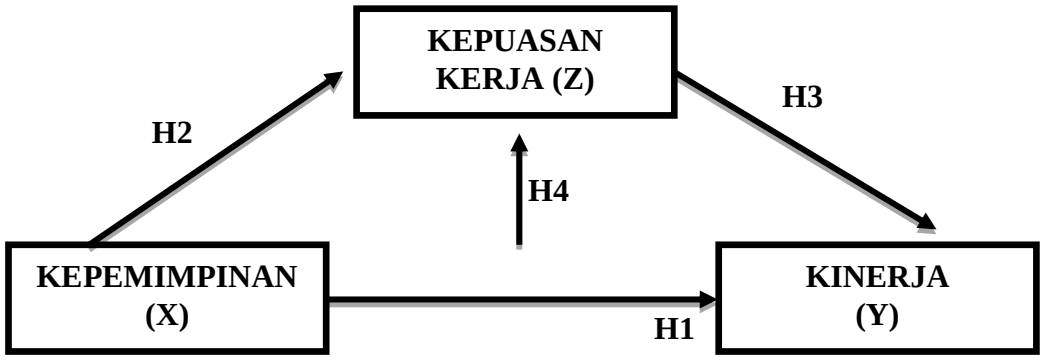
2.4 Kerangka Konseptual

Perbedaan hasil penelitian dan teori mengenai pengaruh kepemimpina terhadap kinerja seperti yang telah dijelaskan. Hal itu menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang diduga juga ikut mempengaruhi pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja. Penulis dalam hal ini menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang selanjutnya akan dilihat apakah variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan

terhadap kinerja. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut, berikut adalah model hipotesis dari penelitian ini:

Gambar 2.1

Model Hipotesis



Berdasarkan gambar 2.1 model hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa :

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan

H_2 : Kepemimpinan berpengaruh signfikan terhadap kepuasan kerja

H_3 : Kepuasan kerja berpengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan

H_4 : Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kepemiminan dan kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filsafat *positivisme*. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan biasanya secara random, instrument penelitian dimanfaatkan sebagai sarana untuk pengumpulan data. Penelitian kuantitatif ini biasanya digunakan untuk menguji sebuah hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian ini termasuk pada jenis penelitian *explanatory.*

Jenis penelitian explanatori ini menurut Supriyanto & Machfudz (2010:287) merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel yang telah dihipotesiskan. Sedangkan menurut Sugiyono (2013) Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel–variabel yang mempengaruhi hipotesis. Hubungan sebab akibat yang disajikan dalam penelitian ini adalah mengungkapkan pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Exspedisi Ninja Express Pasuruan. Alat Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek pada penelitian ini adalah Ninja Express Pasuruan dengan objek karyawan yang bekerja di Exspedisi Ninja Express

Pasuruan. Penelitian ini terpusat pada manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Ekspedisi Ninja Express Pasuruan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Arikunto (2013:130) adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiaannya tersebut merupakan penleitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Ekspedisi Ninja Express Pasuruan sebanyak 70 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto dan Subagyo dalam Supriyanto & Machfudz (2010:288) Sampel adalah Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap mampu mewakili dari keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian adalah karyawan Ekspedisi ninja express Pasuruan yang berjumlah 70 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Metode ini adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maknanya setiap anggota karyawan dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel sebanyak 70 orang (Supriyanto & Machfudz, 2010:188).

3.5 Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:225) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Data primer pada penelitian ini adalah data tentang kepemimpinan, kinerja dan kepuasan kerja.

3.5.2 Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono (2016: 225) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menentukan data yang digunakan, maka dibutuhkan tekhnik pengumpulan data agar bukti atau fakta yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuisioner. Kuisioner atau angket menurut Supriyanto & Machfudz (2010:203) adalah Teknik pengumpulan data yang dilakuka dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner ini dapat berupa pertanyaan terbuka maupun tertutup yang diberikan pada responden secara langsung, dikirim melalui pos ataupun secara online (internet).

Dalam membuat kuisioner peneliti mencari item-item dari penelitian terdahulu yang kemudian didiskusikan dengan praktisi yang dalam hal ini adalah dosen pembimbing. Hal itu dilakukan untuk menguji apakah kuisioner tersebut mudah dipahami atau tidak.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *likert.* Menurut Sugiyono (2013:134) skala likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial termasuk bidang bisnis. Penentuan skor semua variabel yang diukur dengan skala likert dalam penelitian ini dengan tingkatan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Likert

No	Pernyataan	Keterangan	Nilai
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
4.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

3.8 Definisi Operasional Variabel

3.8.1 Variabel Dependen

Variabel dependen menurut Sugiyono (2013:59) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2001:34) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

3.8.2 Variabel Independen

Variabel independent menurut Sugiyono (2013:59) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah kepemimpinan. Meurut Yamin dan Maisah (2010:74) juga mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

3.8.3 Variabel *Intervening*

Variabel *Intervening* menurut Sugiyono (2018:59) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah kepuasan kerja. Sutrisno (2016:73) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan sebagai innovator	1. kemampuan dalam berinovasi. 2. kemampuan dalam konseptual.	Thoha (2010:52)
		Kepemimpinan sebagai komunikator	1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi 2. Kemampuan dalam memahami intisari pembicaraan	
		Kepemimpinan sebagai motivator	1. Kemampuan bekerja sesuai tanggung jawab 2. Kemampuan memberikan pencapaian tujuan organisasi.	
		Kepemimpinan sebagai kontroler	1. Kemampuan melakukan pengawasan. 2. Kemampuan dalam pemakaian sumber daya	
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Produktivitas	1. Tingkat Efisiensi 2. Efetivitas Pelayanan	Dwiyanto (2002:48-49)
		Kualitas Pelayanan	1. Kompetensi 2. Kredibilitas	
		Responsivitas	1. Mengenali Kebutuhan Masyarakat 2. Prioritas Pelayanan	
		Responsibilitas	1. Keikutsertaan pada kegiatan kemasyarakatan 2. Pengembangan SDM	
		Akuntabilitas	1. Jujur dalam	

			bekerja 2. Mencapai tujuan yang ditetapkan	
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Isi pekerjaan	1. Menguasai *job description* 2. Menerima semua pekerjaan	Rivai (2004:479-480)
		Supervisi	1. Memiliki hubungan yang baik dengan atasan. 2. Membangun hubungan yang terbuka dengan atasan	
		Organisasi dan Manajemen	1. Bekerjasama dengan baik dalam *team.* 2. menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah Bersama team	
		Kesempatan untuk Maju	1. Kesempatan mendapatkan reward saat bekerja 2. Kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan	
		Rekan kerja	1. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja 2. Mampu menciptakan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	
		Kondisi Pekerjaan	1. Sarana dan prasarana tersedia dengan baik. 2. Sarana pendukung seperti Wi-Fi tersedia dengan baik.	

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

3.9 Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persaman struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Latan dan Ghozali (2014), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis covariance based dengan component based PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi. Structural Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative sulit terukur secara bersamaan.

Menurut Santoso (2018) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun hubungan antar konstruk. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.

2. Tahap kedua adalah melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

Tabel 3.3

Ringkasan Rule *Of Thumb Evaluasi* Model (*Outer Model*)

Kriteria	Penjelasan
Uji Reliabilitas Indikator	Untuk menilai apakah indikator pengukuran variabel laten reliabel atau tidak dengan melihat nilai ***outer loading*** tiap indikator. Nilai *outer loading* harus > 0,7 yang menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.
Uji *Internal Consistency Reliability*	Untuk mengukur seberapa mampu indikator dapat mengukur konstruk latennya dengan melihat ***composite reliability*** dan ***Cronbac's alpha***. Nilai *composite reliability* 0,6-0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik dan nilai ***Cronbac's alpha*** yang diharapkan adalaj > 0,7.
Uji Validitas Konvergen	Ditentukan dari prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen dalam sebuah konstruk dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE seharusnya sama dengan atau lebih dari 0,5. Nilai 0,5 berarti konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya.

Uji Validitas Diskriminan	Untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruknya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruknya. Pengukur-pengukur dari suatu konstruk yang berbeda, maka seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Dalam aplikasi Smart PLS, uji validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan nilai ***Cross Loading, Fornell-Larcker Criterion***, dan ***Heterotrait-Monotrait* (HTMT)**. - Nilai *Cross Loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 - *Fornell-Larcker Criterion* merupakan metode untuk membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Exracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstuk lainyya dalam model. - *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) menggunakan *multitrait-multimethod matrix* sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif.

Sumber : Ghozali (2014).

Tabel 3.4

Ringkasan *Rule Of Thumb* Evaluasi Model Struktural (*Inner* Model)

Kriteria	Penjelasan
Variance Inflation Factor (VIF)	Untuk menguji kolinearitas. Multikolinearitas cukup sering diemukan dalam statistik dan merupakan fenomena di mana dua atau lebih variabel bebas berkorelasi tinggi sehingga kemampuan prediksi model menjadi lemah (kurang baik). nilai VIF haris kurang dari 5, jika lebih mengindikasikan adanya kolinearitas konstruk.
Koofisien determinasi (R)	Merupakan cara untuk menilai seberapa konstruk endogen (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh konstruk endogen (variabel bebas). Nilai koefisien diharapkan 0 sampai 1. - Nilai R 0,67 adalah model substansial. - Nilai R 0,33 adalah model moderat. - Nilai R 0,19 adalah model lemah. - Nilai R 0,75 adalah model kuat.
Cross-validaed redundancy (Q) atau Q*square*	Untuk menilai *predicitive relavance*. - Nilai Q > 0 menujukkan bukti bahwa nilai-nilai yang telah diobservasi sudah di rekonstruksi dengan baik sehingga model mempunyai relavansi prediktif - Nilai Q < 0 menujukkan tidak adanya relavansi prediktif.
Effect Size (f)	Untuk menilai apakah ada hubungan yang signifikan antar variabel. - Nilai f sebesar 0,02 merupakan pengaruh

	lemah variabel laten predikor pada tatanan struktural. - Nilai f sebesar 0,15 merupakan pengaruh cukup variabel laten predikor pada tatanan struktural. - Nilai f sebesar 0, 35 merupakan pengaruh kuat variabel laten predikor pada tatanan struktural.
Path Coefficients atau koofisien jalur	Untuk melihat signifikasi dan kekuatan hubungan serta menguji hipotesis. Dengan menggunakan nilai probabilitas (p-value) maka model yang cocok jika nilai probabilitas harus tidak signifikan atau lebih dari 0,05.

Sumber : Ghozali (2014)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 09 Juni 2021 dengan menggunakan bantuan *google form.* Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan media sosial dalam kurun waktu lima hari (12 Juli 2021 sampai 13 Februari 2022). Target penelitian adalah mereka yang bekerja di ekspedisi ninja express Pasuruan. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data Responden

Screening Question	**Jumlah**	**Persentase**
Responden yang lolos	70	100%
Responden yang tidak lolos	0	0%
Kuisioner yang terisi	70	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas kuisioner yang telah disebar dan diisi oleh responden, terdapat 70 responden yang telah mengisi kuisioner tersebut.

4.1.2 *Outer Model*

Model dan konsep dari suatu penelitian tidak akan mampu diuji pada model prediksi hubungan relasional maupun kausal jika tidak berhasil melewati tahap purifikasi pada model pengukuran. Pada outer model ini fungsinya adalah digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas. Outer model

menunjukkan bagaimana suatu variabel manifest merepresentasikan variabel laten yang diukur.

4.1.2.1 *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran bisa dilihat pada korelasi diantara nilai tiap indikator dengan nilai konstruknya (*loading* factornya). Adapun ketentuan nilai *loading factor* dari setiap indikator yaitu harus lebih besar dari 0,60 sehingga bisa dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas konvergen dari penelitian ini ;

Tabel 4.2

Uji Validitas Konvergen

Variabel	**Indikator**	**Loading Factor**	**Keterangan**
X1 (Kepemimpinan)	**X1.1**	**0.895**	**VALID**
	X1.2	**0.928**	**VALID**
	X1.3	**0.921**	**VALID**
	X1.4	**0.886**	**VALID**
	X1.5	**0.932**	**VALID**
	X1.6	**0.902**	**VALID**
	X1.7	**0.897**	**VALID**
	X1.8	**0.921**	**VALID**
Y (Kinerja Karyawan)	**Y1**	**0.928**	**VALID**
	Y2	**0.944**	**VALID**
	Y3	**0.945**	**VALID**
	Y4	**0.854**	**VALID**
	Y5	**0.837**	**VALID**
	Y6	**0.926**	**VALID**
	Y7	**0.875**	**VALID**
	Y8	**0.910**	**VALID**
	Y10	**0.601**	**VALID**
Z (Kepuasan Kerja)	**Z1**	**0.901**	**VALID**
	Z2	**0.953**	**VALID**
	Z3	**0.932**	**VALID**

	Z4	**0.915**	**VALID**
	Z5	**0.930**	**VALID**
	Z6	**0.921**	**VALID**
	Z7	**0.941**	**VALID**
	Z8	**0.897**	**VALID**
	Z9	**0.934**	**VALID**
	Z10	**0.889**	**VALID**
	Z11	**0.912**	**VALID**
	Z12	**0.747**	**VALID**

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai loading factor dari keseluruhan variabel lebih besar dari 0,6. Seluruh 67ndicator yang terdiri dari kepemimpinan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memenuhi syarat *convergent validity* dan dinyatakan valid.

4.1.2.2 *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dapat terjadi apabila terdapat dua instrumen yang berbeda untuk mengukur konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang tidak berkorelasi. Pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat dan memakai nilai *cross loading* untuk memeriksa kevalidan instrumen dalam merefleksikan variabel laten. Saat data dari *cross loadings* terbukti sudah memenuhi syarat, tahap selanjutnya yaitu dilakukan pengujian validitas dengan *convergent validity* dengan membandingkan nilai AVE (*Averrage Variance Extracted*). Nilai AVE digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen dengan terpenuhinya syarat yaitu nilai AVE lebih besar dari 0,50. Berikut merupakan niali dari AVE bagi setiap konstruk yang digunakan dalam suatu penelitian.

Tabel 4.3

Uji Validitas Diskriminan

Variabel	AVE	√AVE	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X)	0.829	0.829	VALID
KEPUASAN KERJA (Z)	0.824	0.824	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.765	0.765	VALID

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahawa seluruh bentuk telah memenuhi *convergent validity*. Hal ini ditunjukan berdasarkan besarnya nilai AVE bagi setiap kontruk lebih dari 0,50, sehingga seluruh variabel dinyatakan valid.

4.1.2.3 *Composit Reliability*

Pengujian selanjutnya setelah uji validitas adalah uji reliabilitas konstruk yang bisa diukur dengan melihat dua kriteria yaitu *cronbachs alpha coefficients* dan *composite reliability coefficients*, dimana jika nilai *alpha cronbach* dan *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0,700, maka menunjukkan tingkat reliabilitas dari tiap kelompok indikator terhadap variabel laten terpenuhi. Berikut adalah hasil dari koefisien variabel laten yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KEPEMIMPINAN (X)	0.970	0.971	0.975	0.829
KEPUASAN KERJA (Z)	0.980	0.982	0.982	0.824
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.960	0.967	0.967	0.765

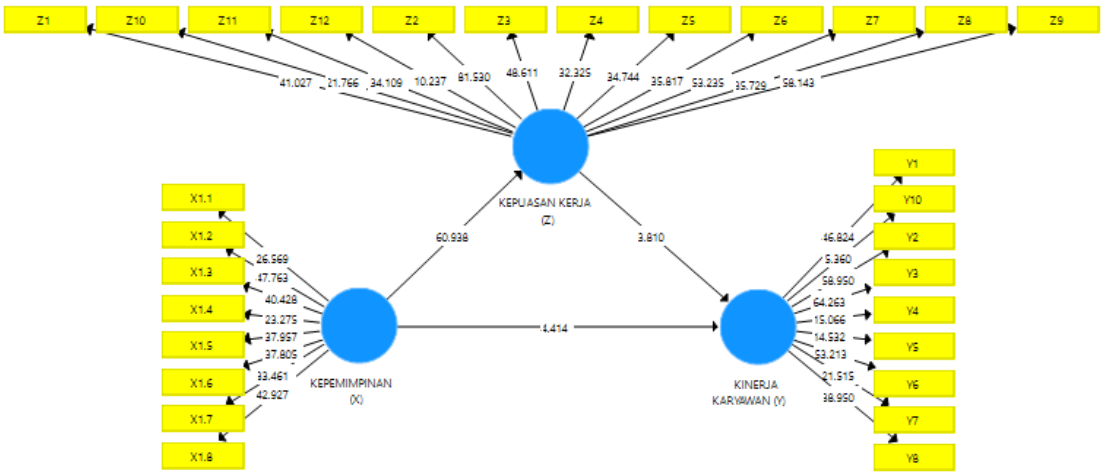
Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan variabel telah memenuhi kritria *composite relability*. Hal tersebut ditunjukan oleh nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang telah memenuhi kriteria yaitu lebih besar dari 0,700. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability* dan dapat dinyatakan reliable.

4.1.3 *Inner Model* (*Measure of Fit Structural Model*)

4.1.3.1 Uji *Path Coefficient*

Setelah diketahui sebelumnya bahwa model pengukuran (*outer model*) telah menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang baik diikuti dengan data yang juga menunjukkan data yang valid dan reliabel. Tahap selanjutnya yaitu dilakukan evaluasi *path coefficient*. Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan coefficient determination (R-*Square*) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah (Ghozali, 2014:42). Berikut merupakan skema inner model dari penelitian ini:



Sumber: Output SmartPLS, 2021

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 60,938. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,414 dan pengaruh yang paling kecil ditunjukkan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,810. Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

4.1.3.2 Uji *Goodness Of Fit* (Kebaikan Model)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut :

Tabel 4.5

Nilai *R Square*

Variabel	R Square	Adjusted R Square
KEPUASAN KERJA (Z)	0.871	0.869
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.909	0.906

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,871. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan sebesar 87,1%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel kinerja karyawan sebesar 0,909. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 90,9%.

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient* determination (*R*-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square,* maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\textbf{\textit{Q-Square}} = 1 - [(1 - R^2 1) \times (1 - R^2 2)]$$
$$= 1 - [(1 - 0{,}871) \times (1 - 0{,}909)]$$
$$= 1 - (0{,}129 \times 0{,}091)$$
$$= 1 - 0{,}011739$$
$$= 0{,}988$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,988. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 98,8%. Sedangkan sisanya

sebesar 2,2% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

4.1.3.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05 (Yamin & Kurniawan, 2011:54). Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis dari penelitian ini yang diperoleh melalui *inner model :*

Tabel 4.6

T-Statistics* dan *P-Values

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistik	P Values	Hasil
H1	Kepemimpinan (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	4.414	0.000	Diterima
H2	Kepemimpinan (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	60.938	0.000	Diterima
H3	Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	3.810	0.000	Diterima
H4	Kepemimpinan (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	3.804	0.000	Diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa dari empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu adanya variabel *intervening* dalam penelitian

ini mampu memediasi hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil klasifikasi koefisien jalur tersebut, maka dapat terlihat bahwa jalur yang membentuk hipotesis penelitian ini telah terlihat besaran dan juga tingkat signifikansinya:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

   Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai T-statistik sebesar 4,414 dengan *p-value* sebesar 0,000. Sedangkan untuk nilai T-tabel diketahui sebesar 1,668 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga Hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

   Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai T-statistik sebesar 60,938 dengan *p-value* sebesar 0,000. Sedangkan untuk nilai T-tabel diketahui sebesar 1,668 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Z) sehingga Hipotesis kedua diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-statistik sebesar 3,810 dengan *p-value* sebesar 0,000. Sedangkan untuk nilai T-tabel diketahui sebesar 1,668 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga Hipotesis ketiga diterima.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

   Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai T-statistik diketahui sebesar 3,804 dengan *p-value* sebesar 0,000. Sedangkan untuk nilai T-tabel diketahui sebesar 1,668 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mampe memediasi hubungan antara pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga Hipotesis keempat diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS menunjukkan bahwa untuk Hipotesis pertama (H1) yang

menyatakan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) yang diwakili oleh empat indicator meliputi: kepemimpinan sebagai innovator, komunikator, motivator dan kontroler memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan ekspedisi ninja express kabupaten Pasuruan.

Kinerja pegawai sendiri memiliki makna menurut Sutrisno (2016:172) sebagai hasil kerja dari seorang karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sedangkan Kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengatur anggotanya. Menurut Tampubolon (2007:42) kepemimpinan adalah sikap ataupun perilaku strategi dari seorang pemimpin Ketika ia akan mencoba mempengaruhi kinerja dari setiap anggotanya.

Dalam memimpin seorang pemimpin harus menyadari adanya pertanggungjawaban transendental, yang menghendaki keterluluhan pribadi dalam keharusan moral agama. Tanggung jawab atau prinsip akuntabilitas kepemimpinan dalam Islam hendaknya diletakkan dalam tugas (muamalah) kehidupan dan pengabdian (ibadah) setiap manusia sebagai khalifah di bumi-Nya

(Abdullah, 2008:56). Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-A'raf ayat 129 sebagai berikut;

قَالُوا أُوذِينَا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِيَنَا وَمِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا ۚ قَالَ عَسَىٰ رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ عَدُوَّكُمْ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

Artinya : Kaum Musa berkata: "Kami telah ditindas (oleh Fir'aun) sebelum kamu datang kepada kami dan sesudah kamu datang. Musa menjawab: "Mudah-mudahan Allah membinasakan musuhmu dan menjadikan kamu khalifah di bumi(Nya), maka Allah akan melihat bagaimana perbuatanmu.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa pada masa nabi Musa as. Kaum nabi musa berkata dengan nada lemah dan sedih : "*Dulu, sebelum kedatanganmu, kami telah dianiaya oleh Fir'aun. Kini, setelah kamu datang, kami pun dianiaya juga*". Nabi musa yang pada saat itu adalah nabi yang diutus Allah SWT kebumi untuk menjadi khalifah memberi harapan kepada kaumnya dan berkata : *"Mudah-mudahan, dengan karunia-Nya, Allah akan menghancurkan musuh-musuh yang telah menghina dan menyiksa kalian dengan zalim. Mudah-mudahan pula, dia menjadikan kalian sebagai khalifah-khalifah di muka bumi sebagaimana yang telah dijanjikan"* (Shihab, 2012)

Dari tafsir ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang memberikan contoh positif terhadap setiap anggotanya. Pemimpin yang baik akan memberikan arahan positif kepada mental anggotanya. Ketika mental yang positif telah terbentuk dari tiap anggota, maka pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja dari tiap anggotanya dan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Jika dilihat dari teori tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah hal yang bisa mempengaruhi kinerja dari seseorang. Hasil dari penelitian

ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rego, Supartha & Yasa (2017), Marjaya & Pasaribu (2019), Isvandiari & Al-Idris (2018), dan Arianty (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi maknanya adalah kepemimpinan yang baik pada kantor ekspedisi ninja express mampu memberikan efek positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di ekspedisi ninja express.

4.2.2 Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS menunjukkan bahwa untuk Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) adalah diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) yang diwakili oleh empat indicator meliputi: kepemimpinan sebagai innovator, komunikator, motivator dan kontroler memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan ekspedisi ninja express kabupaten Pasuruan.

Hasibuan (2011:203) mengatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya yaitu: balas jasa yang adil dan layak , mengembangkan keahlian yang tepat, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atautidak. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong

dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaanya, begitu pula sebaliknya (Baihaqi, 2010:102).

Jika dikaitkan dengan konsep islam dalam bekerja, kepuasan kerja seseorang dapat dicapai saat pekerja memiliki kepribadian yang ikhlas, sabar dan syukur. Pekerjaan dilakukan akan mencapai tujuan yang baik Ketika dilakukan dengan ikhlas sabar dan syukur. Hal ini dijelaskan oleh Allah SWT dalam firmannya pada Surah Ibrahim ayat 7

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Ayat ini merupakan potongan perkataan dari nabi Musa as. kepada kaumnya yang Allah kutip dan sampaikan kepada nabi Muhammad Saw agar beliau mengingat serta menyampaikan pesan tersebut kepada umat Islam sebagaimana nabi Musa menyampaikannya kepada bani Israil dahulu. Ayat ini secara tidak langsung juga menunjukkan adanya ketersambungan ajaran nabi Musa (agama terdahulu) dengan ajaran Islam. Ayat di atas secara tegas menyatakan bahwa jika seseorang bersyukur maka Allah pasti menambah nikmat-Nya. Namun, ketika berbicara tentang kufur nikmat, tidak ada penegasan bahwa pasti siksa-Nya akan jatuh. Ayat ini hanya menegaskan bahwa siksa Allah sangat pedih. Maka penggalan akhir ayat ini dapat dipahami sebagai ancaman. Selain itu tidak tertutup kemungkinan keterhindaran dari siksa duniawi bagi orang yang kufur, bahkan

bisa saja nikmat tersebut ditambah-Nya dalam rangka mengulur kedurhakaan (*istidraj*) (Shihab, 2012).

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa puas dalam bekerja maka tingkat kinerja dari setiap setiap pegawai juga akan semakin meningkat sehingga akan mencapai tujuan dari sutu perusahaan (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Mubarok & Zein (2019), Suprapta, Sintaasih, & Riana (2015), Astuti & Iverizkinawati (2018), Arianto (2018), Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifkan antara kepemimpinan pada kepuasan kerja. Jadi dapet disimpulkan bahwa sifat sifat yang dimiliki pemimpin pada ekspedisi ninja express sepeerti layaknya memotivasi karyawan, komunikasi yang baik dengan karyawan nantinya akan memiliki efek positif terhadap kepuasan karyawan di ekspedisi ninja express dalam bekerja.

4.2.3 Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS menunjukkan bahwa untuk Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) yang diwakili oleh enam indicator meliputi:

kepemimpinan sebagai isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rekan kerja dan kondisi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan ekspedisi ninja express kabupaten Pasuruan.

Allah menjelaskan perihal pentingnya bekerja dalam surah At-Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min 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.

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa bekerja bukanlah hanya untuk sekedar memenuhi naluri, yakni hidup untuk kepentingan perut. Islam memberikan pengarahan bahwasanya manusia di ciptakan di dunia ini hanya untuk menyembah Allah dan mencari keridhaan-Nya. Semua usaha dan aktivitas seorang muslim, baik duniawiyah atau ukhrowiyah pada hakikatnya bertujuan satu, yaitu mencari keridhaan Allah. Dalam islam dijelaskan perihal sumber etos kerja yang baik. *Pertama*, ada tuntutan bahwa kita harus berorientasi ke masa depan. *Kedua*, kita harus optimis bahwa akan ada kemenangan di masa depan sebagai wujud dari ganjaran (*reward*) pekerjaan kita sendiri. *Ketiga*, ada tuntutan agar kita tetap tawaddlu dan tahu diri sehingga tidak menjadi sombong (Baidan, 2001).

Dalam bekerja sendiri tentunya ada yang namanya kepuasan kerja yang harus dimiliki karyawan. Kepuasan kerja memiliki makna menurut Afandi

(2018:74) sebagai sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa positif seperti rasa puas, senang dan bahagia atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kepuasan kerja dikatakan mempengaruhi kinerja sebab ketika seseorang telah memiliki rasa senang pada pekerjaan yang telah dilakukan, maka akan mendorong baiknya kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya kepuasan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan uang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puasa akan menghasilkan kinerja yang rendah (Baroroh, 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Mubarok & Zein (2019), Astuti & Iverizkinawati (2018), Arianto (2018), dan Harahap & Khair (2019) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja telah didapat oleh setiap karyawan di ekspedisi ninja express, hal itu memberikan dampak positif untuk kinerja yang juga dihasilkan oleh karyawan eskpedisi ninja express.

4.2.4 Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS menunjukkan bahwa untuk Hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) memediasi hubungan antara pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan ekspedisi ninja express kabupaten Pasuruan.

Hasibuan (2011:203) mengatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya yaitu: balas jasa yang adil dan layak, mengembangkan keahlian yang tepat, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaanya, begitu pula sebaliknya (Baihaqi, 2010:102).

Kepuasan kerja memiliki makna menurut Afandi (2018:74) sebagai sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dapat disimpulkan

bahwa kepuasan kerja adalah rasa positif seperti rasa puas, senang dan bahagia atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kepuasan kerja dikatakan mempengaruhi kinerja sebab ketika seseorang telah memiliki rasa senang pada pekerjaan yang telah dilakukan, maka akan mendorong baiknya kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan islam maka tidak akan lepas dari kata ikhlas, sabar dan syukur. Pekerjaan dilakukan akan mencapai tujuan yang baik Ketika dilakukan dengan ikhlas sabar dan syukur. Hal ini dijelaskan oleh Allah SWT dalam firmannya pada Surah Ibrahim ayat 7

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Ayat ini merupakan potongan perkataan dari nabi Musa as. kepada kaumnya yang Allah kutip dan sampaikan kepada nabi Muhammad Saw agar beliau mengingat serta menyampaikan pesan tersebut kepada umat Islam sebagaimana nabi Musa menyampaikannya kepada bani Israil dahulu. Ayat ini secara tidak langsung juga menunjukkan adanya ketersambungan ajaran nabi Musa (agama terdahulu) dengan ajaran Islam. Ayat di atas secara tegas menyatakan bahwa jika seseorang bersyukur maka Allah pasti menambah nikmat-Nya. Namun, ketika berbicara tentang kufur nikmat, tidak ada penegasan bahwa pasti siksa-Nya akan jatuh. Ayat ini hanya menegaskan bahwa siksa Allah sangat pedih. Maka penggalan akhir ayat ini dapat dipahami sebagai ancaman. Selain itu tidak tertutup kemungkinan keterhindaran dari siksa duniawi bagi orang yang kufur, bahkan

bisa saja nikmat tersebut ditambah-Nya dalam rangka mengulur kedurhakaan (*istidraj*) (Shihab, 2012).

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya kepuasan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan uang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puasa akan menghasilkan kinerja yang rendah (Baroroh, 2013). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa seorang karyawan ketika memiliki kepemimpinan yang baik maka akn mendorong terciptanya kepuasan kerja dalam dirinya. Ketika kepuasan kerja telah terbentuk maka kinerja yang akan dihasilkan dari karyawan tersebut pun akan baik pula. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik pada kantor ekspedisi ninja express mampu memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan di ekspedisi ninja express. Ketika kepuasan kerja telah dicapai, hal itu akan memberikan efek positif terhadap kinerja yang nantinya dihasilkan oleh karyawan di ekspedi ninja express.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maknanya semakin baik kepemimpinan pada pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya.
2. Kepemimpinan bepengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maknanya semakin baik kepemimpinan pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan akan mendorong adanya kepuasan kerja yang baik dari setiap karyawan.
3. Kepuasan kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maknanya jika kepuasan kerja telah dimiliki oleh karyawan, maka akan mendorong terbentuknya kinerja yang baik dari karyawan pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan
4. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maknanya bahwa seorang karyawan ketika memiliki kepemimpinan yang baik maka akn mendorong terciptanya kepuasan kerja dalam dirinya. Ketika kepuasan kerja telah

terbentuk maka kinerja yang akan dihasilkan dari karyawan tersebut pun akan baik pula.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk karyawan Ekspedisi Ninja Express Pasuruan diharapkan untuk Meningkatkan dan terus mengembangkan kualitas kinerjanya
2. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain diluar penelitian untuk melihat factor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan
3. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan sampel penelitian, untuk menambah tingkat kevalidan dari data yang akan diuji.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Taufiq. (2008). *Pola Kepemimpinan Islam di Indonesia: Tinjauan Umum.* Jakarta : Prisma LP3ES.

Amalini, Henis Fiqih., Musadieq, Mochammad Al., & Afrianty, Tri Wulida. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).* Vol. 35 No. 1

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Annisa, Nurma Firstania Rizki & Supriyanto, Achmad Sani (2021) dalam penelitiannya yang 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)*". THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR). Vol 4.

Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18 No. 1.

Arianto, Nurmin. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.* Vol. 1 No. 3.

Arianty, Nel. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen.* Vol. 5 No. 1.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

As'ad. (2003). *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan Edisi 2*. Yogyakarta : Liberty.

Astuti, Rini., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*. Vol. 6 No. 1.

Azhari, Zulkifli., Resmawan, Erwin., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*. Vol. 23 No. 2.

Baidan, Nashruddin. (2001). *Tafsir Maudhu'i, Solusi Qur'ani atas Masalah Sosial Kontemporer*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Baihaqi, Muhammad Fauzan. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

Baroroh, Septiani. (2013). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.

Dwiyanto, Agus. (2010). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Ghoniyah, Nunung., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2 No. 2.

Ghozali, Imam., & Hengky Latan. (2014). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang.

Harahap, Dewi Suryani., & Khair, Hazmanan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* Vol. 2 No. 1.

Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Isvandiari, Any., & Al Idris, Bagus. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. Vol. 12 No. 1.

Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Mangkuprawira, S., & Hubeis, A.V. (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.

Marjaya, Indra., & Pasaribu, Fajar. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* Vol. 2 No. 1.

Mubarok, Ahmad., & Zein, Agustian. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*. Vol. 6 No. 1.

Muizu, Wa Ode Zusnita., Kaltum, Umi., & Sule, Ernie T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia.* Vol. 2 No. 1.

Muizu. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*. Vol.6 No.1.

Mulyadi. (2015*). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta.

Muzaki, Ilham & Supriyanto, Achmad Sani (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Islamic Leadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia Malang City"*. THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR). Vol 4

Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2 No. 2

Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Posuma, Christilia O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4.

Rachman, Budhy Munawa. (2006). *Ensiklopedi Nurcholish Madjid, jilid. III*. Jakarta : Mizan Paradamina CSL

Rego, Elvino Bonaparte do., Supartha, Wayan Gede,. & Yasa, Ni Nyoman Kerti (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 6 No. 11.

Rernawan, Erni. (2011). *Organization Culture, Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.

Rivai, Veithzal., & Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan Amos 24*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Saputra, Agus Tunggal., Bagia, I Wayan., & Yulianthini, Ni Nyoman. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4.

Sari, Oxy Rindiantika., & Susilo, Heru. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 64 No. 1.

Shihab, M. Quraish. (2012). *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an Volume 6*. Jakarta : Lentera Hati.

Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sule, Erni Tisnawati., & Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.

Suprapta, Made., Sintaasih, Desak Ketut., & Riana, I Gede. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 4 No. 6.

Supriyanto, Ahmad Sani., & Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang : UIN Maliki Press.

Supriyanto, Ahmad Sani., & Troena, Eka Afnan. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10 No. 4

Supriyanto, Achmad Sani, Ekowati, Vivin Maharani & Maghfuroh, Ummi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance*?". *Management Science Letters*. Vol 10.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tampubolon, Manahan. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Thoha, Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan.* Yogyakarta: Gava Media.

Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

Wirjana, Bernardine R., & Supardo, Susilo. (2005). *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.

Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Kepemimpinan Dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press

Zahara, Rizki Novriyanti., & Hidayat, Hajan. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. Vol. 1 No. 2.

BUKTI KONSULTASI

Nama : Moch Fachril Wujud

NIM/ Jurusan : 17510217 / Manajemen

Pembimbing : Setiani M.M.

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA EKSPEDISI NINJA EXPRESS PASURUAN

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	17 Januari 2022	Konsul Judul	1.
2	25 Februari 2022	Konsul BAB I	2.
3	14 Maret 2022	Revisi BAB I	3.
4	17 Maret 2022	Konsul BAB II & III	4.
5	21 Maret 2022	Revisi BAB II & III	5.
6	23 Maret 2022	Konsul BAB I, II & III	6.
7	25 Juli 2022	Revisi BAB I, II, & III	7.
8	15 November 2022	Acc & Bimbingan Proposal	8.
9	15 Desember 2022	Revisi Proposal	9.
10	17 Januari 2022	Konsul BAB IV & V	10.
11	25 Februari 2022	Revisi BAB IV & V	11.
12	14 Maret 2022	Acc Skripsi	12.

Malang, 14 Maret 2022

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen

Muhammad Sulhan, SE., M.M

NIP 197406042006041002

LAMPIRAN

KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA EKSPEDISI NINJA EXPRESS PASURUAN

Assalamualaikum Wr Wb Dengan hormat, Perkenankanlah saya Moch Fachril Wujud Mahasiswa Angkatan 2017 jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***". Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. PANDUAN PENGISIAN
- ✓ Responden menyertakan nama, pertanyaan yang di ajukan dan jawaban-jawaban yang di terima semata mata untuk tujuan penelitian skripsi dan tidak berdampak pada individu responden maupun organisasi.
- ✓ Isi dan pililah salah satu jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dengan memberikan tanda centang pada setiap jawaban yang dipilih
- ✓ Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang diberikan adalah jawaban yang jujur dan sesuai dengan kenyataan

B. IDENTITAS RESPONDEN
1. Nama : ……..
2. Jenis Kelamin : ( ) laki-laki
   ( ) perempuan
3. Alamat saat ini :
4. Berapa lama anda menjadi karyawan di Ekspedisi Ninja Express Pasuruan?
   a. < 1 Tahun
   b. 1-3 Tahun

c. 4-5 Tahun
d. > 5 Tahun

C. PETUNJUK PENGISIAN

Ket :

SS (5) = Sangat Setuju TS (2) = Tidak Setuju
S (4) = Setuju STS (1) = Sangat Tidak Setuju
N (3) = Netral

Variabel Kepemimpinan (X1)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Kepemimpinan sebagai inovator						
1.	Pimpinan selalu mampu memberikan inovasi					
2.	Pimpinan mampu membuat konsep kerja yang tidak membosankan					
Kepemimpinan sebagai komunikator						
3.	Dalam menyampaikan informasi pimpinan selalu menyampaikannya secara jelas					
4.	Saat menyampaikan pendapat, pimpinan mampu menangkap pendapat yang disampaikan bawahan.					
Kepemimpinan sebagai motivator						
5.	Pimpinana selalu melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab					
6.	Pimpinan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
Kepemimpinan sebagai kontroler						
7.	Pimpinan selalu memantau kerja dari bawahannya					
8.	Pimpinan mampu mengarahkan setiap bawahannya agar bekerja sesuai dengan tugasnya					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Produktivitas						
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan memuaskan					
Kualitas Pelayanan						
3.	Saya mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan keinginan konsumen					
4.	Saya selalu melaksanakan tugas dengan tanggung jawab					
Responsivitas						
5.	Saya mampu memahami apa yang diinginkan oleh *customer*					
6.	Saya selalu memprioritaskan pelayanan yang cepat dan tepat.					
Responsibilitas						
7.	Perusahaan mengikuti bazar yang biasanya diadakan oleh masyarakat setempat					
8.	Perusahaan memberikan pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan SDM					
Akuntabilitas						
9.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan jujur					
10.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan					

Variabel Kepuasan Kerja (Z)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Isi pekerjaan						
1.	Saya memahami jobdesk (tugas) yang telah ditetapkan					
2.	Saya menerima setiap pekerjaan yang diberikan pada saya					
Supervisi						
3.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan					
4.	Atasan dan bawahan memiliki keterbukaan dalam hal pekerjaan					
Organisasi dan Manajemen						
5.	Saya mampu bekerja sama dengan baik					
6.	Saya meyelesaikan setiap permasalahan dengan diskusi					
Kesempatan untuk maju						
7.	Saya berkesempatan mendapatkan *reward* atas hasil kerja yang bagus					
8.	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan					
Rekan kerja						
9.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja					
10.	Saya mempu berkerja sama dengan teman kerja					
Kondisi pekerjaan						
11.	Sarana yang disediakan perusahaan untuk karyawan lengkap					
12.	Sarana pendukung kerja tersedia dengan baik di perusahaan					

HASIL KUISIONER

VARIABEL KEPEMIMPINAN

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12
5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	4	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	4	2	2	3	4	2	2	2	1	3	3	2	2	5	5	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	5
4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5
2	3	2	5	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	5	2	3	3	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2
2	3	2	5	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	5	2	3	3	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3
1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4
1	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	5	5	2	4	4	4	1	1	3	1	4	5	5	5
1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	4	1	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	5
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	5	5	5	4	3	4	2	2	3	3	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	4	3	3	4

HASIL OUTPUT SmartPLS

Outer Loading

	KEPEMIMPINAN (X)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)
X1.1	0.895		
X1.2	0.928		
X1.3	0.921		
X1.4	0.886		
X1.5	0.932		
X1.6	0.902		
X1.7	0.897		
X1.8	0.921		
Y1			0.928
Y10			0.601
Y2			0.944
Y3			0.945
Y4			0.854
Y5			0.837
Y6			0.926
Y7			0.875
Y8			0.910
Z1		0.901	
Z10		0.889	
Z11		0.912	
Z12		0.747	
Z2		0.953	
Z3		0.932	
Z4		0.915	
Z5		0.930	
Z6		0.921	
Z7		0.941	
Z8		0.897	
Z9		0.934	

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KEPEMIMPINAN (X)	0.970	0.971	0.975	0.829
KEPUASAN KERJA (Z)	0.980	0.982	0.982	0.824
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.960	0.967	0.967	0.765

R Square

	R Square	Adjusted R Square
KEPUASAN KERJA (Z)	0.871	0.869
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.909	0.906

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

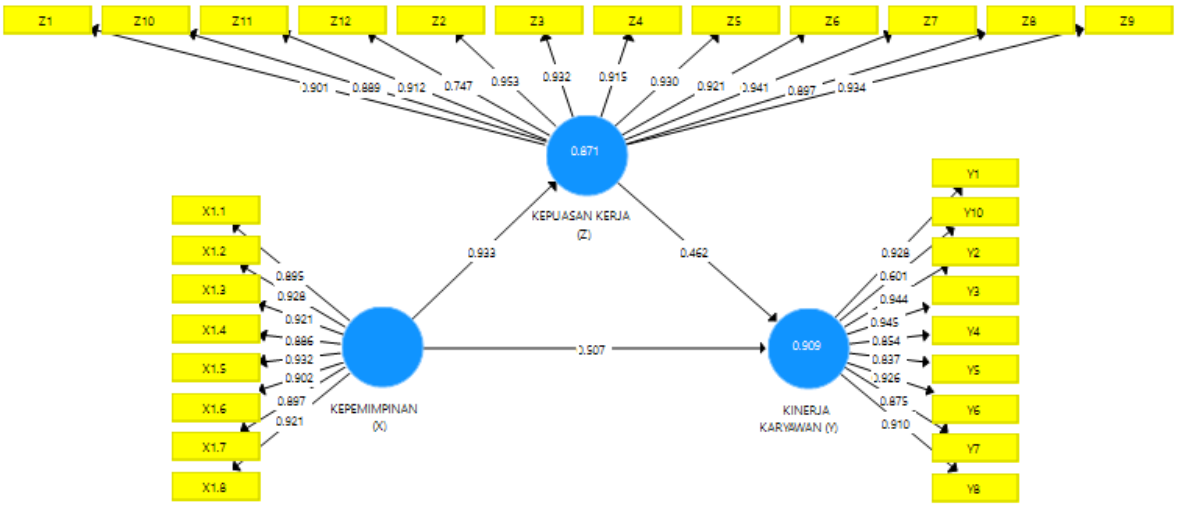
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
KEPEMIMPINAN (X) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.933	0.934	0.015	60.938	**0.000**
KEPEMIMPINAN (X) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.507	0.523	0.115	4.414	**0.000**
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.462	0.447	0.121	3.810	**0.000**

Efek Tidak Langsung Spesifik

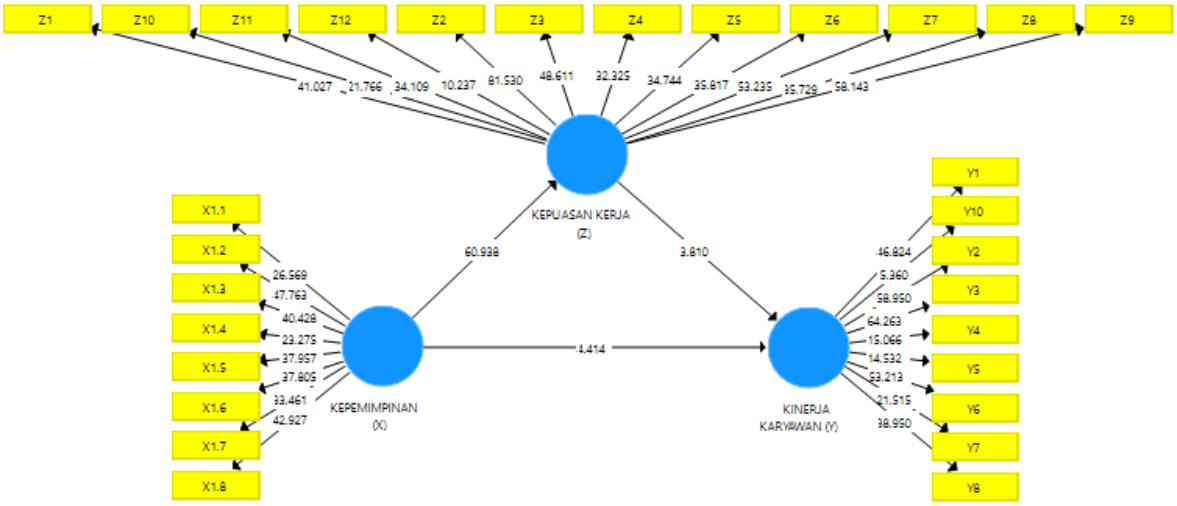
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
KEPEMIMPINAN (X) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.432	0.417	0.113	3.804	**0.000**

Gambar Outer Model



Gambar Inner Model



Dokumentasi:

SURAT KETERANGAN PLAGIASI

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 : Moch Fachril Wujud
NIM : 17510217
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	**21%**	**14%**	**15%**

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

Malang, 9 Februari 2023
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M

BIODATA PENULIS

Nama : Moch Fachril Wujud

NIM : 17510217

TTL : Pasuruan, 01 juni 1997

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Dsn Jasem Rt 01 Rw 02 Desa Kenduruan Kec Sukorejo Kab Pasuruan

No Hp : 081359191192

Email : fachrilw19@gmail.com

Riiwayat Pendidikan Formal

2005-2010 : SDN Candibinangun1

2010-2013 : MTS Darul Hikmah

2014-2017 : SMA YADIKA Bangil

Pengalaman Organisasi

• Anggota IMAPAS 2017-2018

Sertifikasi dan Pelatihan

• Pelatihan SPSS yang diadakan Oleh Fakultas Ekonomi UIN Malang 2020

• Toefl dan Toafl 2021