

**KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME KARYAWAN,
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Empiris Pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang)

SKRIPSI



Oleh

NUR SADAM AFANDI

NIM : 10510079

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM**

MALANG

2014

**KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME KARYAWAN,
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

NUR SADAM AFANDI

NIM : 10510079

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM**

MALANG

2014

LEMBAR PERSETUJUAN

**KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME KARYAWAN,
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Empiris Pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang)

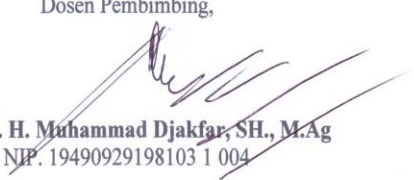
SKRIPSI

Oleh

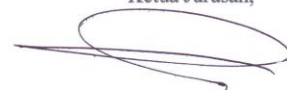
NUR SADAM AFANDI

NIM : 10510079

Telah Disetujui, 24 Maret 2014
Dosen Pembimbing,


Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 19490929198103 1 004

Mengetahui :
Ketua Jurusan,


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

**KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME KARYAWAN,
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Empiris Pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh

NUR SADAM AFANDI

NIM : 10510079

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 11 Maret 2014

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua

Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 19750906200604 1 001

2. Sekretaris/Pembimbing

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag :

NIP. 19490929198103 1 004

3. Penguji Utama

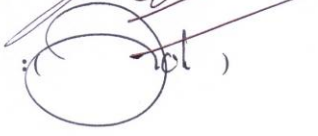
Dr. H. Acmad Sani Supriyanto, SE, M.Si :

NIP. 19720212200312 1 003

Tanda Tangan

:()

:()

:()

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei

NIP. 19750707200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini saya :

Nama : Nur Sadam Afandi

NIM : 10510079

Alamat : Jl. Seruni No. 162 Dsn Kebonan Desa Krai Kecamatan
Yosowilangun - Kabupaten Lumajang

menyatakan bahwa “***Skripsi***” ini dibuat untuk memenuhi persyaratan kelulusan strata satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul :

“Kepemimpinan dan Profesionalisme Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang)”

merupakan karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelas kesarjanaaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan referensi.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “***klaim***” dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 23 Maret 2014

Hormat saya,

Nur Sadam Afandi

NIM. 10510079

Halaman Persembahan

Karya ini aku persembahkan khusus untuk Umi tercinta Suparma dan Abi Sukirno (pasangan paling ideal sedunia setelah Nabi Muhammad Saw) yang tiada pernah mengeluh dalam mendidik, membimbing, dan membesarkan dengan kasih sayangnya dan do'anya hingga bisa seperti saat ini. Ketaatan dan ketawaddu'an yang dapat aku lakukan untuk kepada beliau, hanya itu kemampuanku. Semangat, kegigihan beliau dalam bekerja mendorong aku dalam meniti kehidupan nyata yang lebih baik.

Teruntuk, dosenku

(Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag dan Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, M.Si)

Dengan kesabaran, serta keikhlasan yang telah membimbing, memotivasi aku selama kuliah hingga dapat terselesaikannya penelitian ini. Kearifannya, nasehatnya, dan pengarahannya yang mampu membakar semangatku dalam masa-masa kuliah.

Teruntuk kakakku

Nur Hamidah, S.PdI yang telah rela bersabar menyalurkan dana untukku selama dikota perantauan. Dengan keikhlasan dan segenap kesabaran yang tinggi memberi aku suport, candanya yang membuat aku terhibur tatkala aku penat nan sedih. Juga untuk masku Nur Sikin Arifianto S.Ti, kerasnya nasehatnya menghunusku untuk berkerja keras dalam belajar.

Inginku tuk

Yang akan mendampingiku suatu saat nanti, Cinta kasih sayang sejati yang akan menenteramkan hati, menyejukkan kalbu. Wahai bakal belahan hati, ku yakin hadirmu membawa kebahagiaan dan kesuksesan dunia akhirat kita.

□ استعمال ل

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ. ٢٨

"(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram" (Ar-Rad, 13:28)

Kehidupan itu merupakan perjalanan riil dengan keniscayaan tujuan, maka laksanakan apa yang telah menjadi tolok ukur tujuan penciptaan kehidupan.

So.....

"Lebih baik memiliki sejumlah ide meskipun sebagiannya salah dari pada harus selalu benar namun tidak memiliki ide apapun".

edward de bono (1823)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ □

Alhamdhuillahirrobbil'alamin, Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah mencurahkan Rahmat, Taufiq dan Hidayah-Nya, sehingga peneliti dengan mudah menyelesaikan penelitian guna memenuhi tuntutan syarat memperoleh gelar Sarjana (S1) Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi UIN MALIKI Malang. Tanpa kasih sayang dan ridho dari-Nya, peneliti tidak akan memiliki kekuatan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta Salam senantiasa tercurahkan keribaan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga hari akhir. Hanya Ajarannya yang mampu menenteramkan kehidupan serta sholawatnya yang selalu menyejukkan kalbu.

Penyusunan penelitian ini dimaksudkan pula untuk sedikit memberi sumbangan karya ilmiah yang dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan dikemudian hari. Peneliti menyadari bahwa penyusunan ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terkait. Oleh karena itu peneliti menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tiada hingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Yang terhormat Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al-Idrus, M.M., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku Dosen Pembimbing peneliti yang dengan sabar memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi serta saran-saran di dalam menyelesaikan penyusunan penelitian ini.
5. Bunda Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, M.Si selaku Dosen Wali peneliti yang telah memberikan pengarahan, nasehat dan motivasi yang luar biasa selama masa kuliah.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
7. Orang tuaku, Abi wa Umi tercinta sebagai keluarga besar, atas do'a restu, kasihsayang, kesabaran, keikhlasan dan dukungan moral serta dukungan finansial selama proses belajar peneliti hingga saat ini.
8. Drs. H. Imron, M.Ag selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Malang yang sudah bersedia memberikan izin tempat untuk melakukan penelitian.
9. Muh. Burhanuddin, SH dan Segenap Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang yang telah membantu di dalam pengumpulan data dan memberikan pengarahan serta keterangan yang baik.
10. Segenap Jajaran Kepengurusan Yayasan Islam Al-Muhajirin, Jajaran Pengurus Ketakmiran Masjid Al-muhajirin, Susunan Tim Kerja kepengurusan TPQ Al-Hidayah Perum. Joyogrand RW.08, serta Warga "Kasbudi, Slamet Kusmadi, Hendro Margono, Dwi Prasetyo" yang telah menerima dan memberikan tempat tinggal selama kuliah serta yang telah memberi pelajaran hidup perlunya bersosialisasi di tengah-tengah masyarakat multikultural.

11. Sahabat-sahabatku Remas Al-Muhajirin “Bagus Budi Sanjaya, Miftahul Rohman, Abdul Rouf, Fausi, Lalu Ahmad Juniarta Dias Eka Wahyudi, Lathif Muzakky Setiawan, Aminullah, Musa As Ari, Faisol Fanani dan Ahmad Fauzan Annur” dalam kebersamaan kita selama masa kuliah, belajar bersosialisasi, suka, duka, cinta, canda tawa, dan gundah yang tak akan tergantikan, terukir indah tak akan pula terlupakan. Kita laskar *Riijalul Masjid* yang akan sukses dikemudian hari.
12. Sahabat seperjuangan di Manajemen angkatan 2010, terima kasih atas waktu, kebersamaan, semangat, kerjasamanya dan dukungan moril yang kalian berikan selama 4 tahun ini. Kalian sungguh luar biasa.
13. Serta Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membagi pengalaman, dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini.

Tiada balasan untuk kebaikan kecuali beberapa kebaikan pula (*Hal jaza'ul Ihsan Illal Ihsan*). Semoga semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan dari Sang Maha Hak yaitu Allah SWT. Sebagai insan biasa yang penuh akan kekeliruan, dan kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekeliruan, dengan itu mohon dimaklumi. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi peneliti pada khususnya. Aamiin....

Malang, 23 Maret 2014

Peneliti,

Nur Sadam Afandi

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Pernyataan.....	v
Halaman Persembahan	vi
Motto	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar isi.....	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
Abstrak	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	7
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4 Batasan Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Kepemimpinan.....	18
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	18
2.2.2 Ciri Kepemimpinan	21
2.2.3 Indikator Kepemimpinan.....	23
2.2.4 Kepemimpinan Dalam Kajian Islam	24
2.3. Profesionalisme Karyawan	26
2.3.1 Pengertian Profesionalisme	27
2.3.2 Konsep dan Indikator Profesionalisme.....	28
2.3.3 Ciri-Ciri Profesionalisme Karyawan	30
2.3.4 Faktor-Faktor Profesionalisme	31
2.3.5 Profesionalisme Karyawan dalam Kajian Islam.....	31
2.4. Kepuasan Kerja.....	33
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	33

2.4.2	Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	34
2.4.3	Ciri-Ciri Kepuasan Kerja.....	35
2.4.4	Variabel Kepuasan Kerja.....	36
2.4.5	Kepuasan Kerja Dalam Kajian Islam	38
2.5.	Kinerja Pegawai.....	39
2.5.1	Pengertian Kineja pegawai.....	39
2.5.2	Pengukuran Kinerja Pegawai	42
2.5.3	Langkah-Langkah Pengukuran Kinerja	44
2.5.4	Tujuan Pengukuran Kinerja	45
2.5.5	Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	47
2.6.	Pengembangan Hipotesis.....	48
2.6.1	Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai	48
2.6.2	Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.....	49
2.6.3	Profesionalisme dan Kinerja Pegawai	49
2.6.4	Profesionalisme dan Kepuasan Kerja.....	50
2.6.5	Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	50
2.6.6	Kepemimpinan, Profesionalisme karyawan dan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	51
2.7.	Model Konsep Teoritis	52
2.8.	Hipotesis Penelitian	53

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian	54
3.2	Pendekatan dan Jenis Penelitian	54
3.2.1	Pendekatan Penelitian.....	54
3.2.2	Jenis Penelitian	55
3.3	Populasi dan Sampel.....	56
3.3.1	Populasi	56
3.3.2	Sampel	56
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	57
3.5	Sumber Data dan Jenis Data	57
3.5.1	Sumber Data	57
3.5.2	Jenis Data.....	58
3.6	Teknik Pengumpulan Data	59
3.7	Devinisi Operasional Variabel.....	62
3.8	Model Analisis Data	66
3.8.1	Uji Kualitas Data	67
3.8.1.1.	Uji Validitas	67
3.8.1.2.	Uji Reliabilitas.....	68
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	69
3.8.3	Uji Hipotesis.....	69

BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL

4.1	Paparan Data Hasil Penelitian	72
4.1.1.	Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Malang.....	72

4.1.2.	Kepemimpinan Kepala Kantor Agama Kota Malang	75
4.1.3.	Visi dan Misi	76
4.1.4.	Tugas dan Fungsi Kantor Kementerian Agama	78
4.1.5.	Struktur Organisasi Kantor	79
4.1.6.	Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang.....	80
4.1.7.	Tugas dan Wewenang Pegawai Kantor	83
4.1.8.	Gambaran Lokasi dan Sarana Fisik	88
4.2	Deskriptif Data Hasil Penelitian	88
4.2.1.	Penjabaran Variabel Penelitian.....	89
4.2.2.	Analisis Data	105
	Uji Validitas dan Reliabilitas	105
	Asumsi Klasik	107
4.2.3.	Uji Hipotesis	110
4.3	Analisis Koefisien Jalur Penelitian	116
4.4	Pembahasan Terhadap Hasil Penelitian.....	118

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	133
5.2	Saran.....	134

REFERENSI	135
------------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Hasil penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1	Variabel, Indikator dan Pernyataan.....	64
Tabel 4.1	Data Pegawai Di Kantor KEMENAG Sesuai Usia.....	80
Tabel 4.2	Data Pegawai Di Kantor KEMENAG Sesuai Pendidikan	81
Tabel 4.3	Data Pegawai Di Kantor KEMENAG Sesuai Lama Kerja.....	82
Tabel 4.4	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	89
Tabel 4.5	Jawaban Responden Terhadap Variabel Profesionalisme Karyawan ..	93
Tabel 4.6	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	97
Tabel 4.7	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	100
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	105
Tabel 4.9	Nilai Toleransi dan Variance Inflation Factor	107
Tabel 4.10	Koefisien Antar Variabel	108
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Data Kepemimpinan	109
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Data Profesionalisme Karyawan.....	109
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Data Kepuasan Kerja	109
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Pegawai	110
Tabel 4.15	Nilai Pengaruh / Regression Weights	110
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Hipotesis	111
Tabel 4.17	Hasil Ouput Amos	115

Daftar Gambar

Gambar 2.1	Model Konsep.....	52
Gambar 3.1	Model Diagram Path.....	71
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Malang	79
Gambar 4.2	Data Pegawai Sesuai Usia.....	80
Gambar 4.3	Data Pegawai Sesuai Pendidikan.....	81
Gambar 4.4	Data Pegawai Sesuai Lama Kerja.....	82
Gambar 4.5	Diagram Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	92
Gambar 4.6	Diagram Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Profesionalisme Karyawan	96
Gambar 4.7	Diagram Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	99
Gambar 4.8	Diagram Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	104
Gambar 4.9	Hasil Output Uji Path Analisis.....	117

Daftar Lampiran

Lampiran	1	Kuisisioner Penelitian	1
Lampiran	2	Rekap Angka Jawaban Responden	6
Lampiran	3	Frekuensi Jawaban Responden	9
Lampiran	4	Uji Validitas dan Reliabilitas	25
Lampiran	5	Output Uji Asumsi Klasik.....	34
Lampiran	6	Output Uji Regresi Menggunakan SPSS versi 17,0.....	44
Lampiran	7	Outpu Uji Regresi Menggunakan Amoss versi 6,0.....	50
Lampiran	8	Foto Lokasi dan Wawancara.....	63
Lampiran	9	Bukti Konsultasi.....	64
Lampiran	10	Data Riwayat Hidup Penulis	65
Lampiran	11	Bimbingan Skripsi.....	66
Lampiran	12	Ijin Penelitian Skripsi.....	67
Lampiran	13	Ijin Penelitian	68
Lampiran	14	Pelaksanaan Penelitian.....	69

ABSTRAK

Nur Sadam Afandi. 2014. SKRIPSI. Judul : “Kepemimpinan dan Profesionalisme Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Kata Kunci : Kepemimpinan, Profesionalisme Karyawan, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

Arti pentingnya perhatian terhadap kepemimpinan dan profesionalisme karyawan dalam kerja akan membantu instansi dalam mencapai tujuan utama dari instansi. Peran faktor kepemimpinan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta profesionalisme karyawan dalam menentukan kualitas kinerja. Di lain sisi, dalam instansi kerja, kepemimpinan dan profesionalisme karyawan juga dapat menjadi pendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian berakibat pada peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja pegawai secara langsung, pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme karyawan terhadap kepuasan kerja secara langsung, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara langsung, dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (*perantara*). Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan dan profesionalisme karyawan sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang sebanyak 48 responden dengan menggunakan sampling jenuh (keseluruhan). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, dokumentasi dan wawancara. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik serta analisis regresi menggunakan analisa jalur (Path Analysis) dengan bantuan software SPSS 17.0 for windows dan Amos seri 6.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan profesionalisme karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara langsung, kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan profesionalisme karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara serta profesionalisme karyawan tidak mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

الملخص

نور سدام أفندي . ، عام ٢٠١٤ . الأطروحة. عنوان : " القيادة و الاحتراف الموظفين ، من خلال تأثيرها على الرضا الوظيفي كمتغير التدخل "

المشرف : فروفيسور دكتور الخاج محمد جعفر .، SH .، الماجستير
الكلمات الرئيسية : القيادة ، والموظفين المهنية و أداء الموظف ، الرضا الوظيفي .

الانتباه إلى أهمية القيادة و الكفاءة المهنية للموظفين في العمل يساعد الوكالات في تحقيق الأهداف الرئيسية للمؤسسة. دور عامل القيادة هي مفيدة لتحسين أداء العاملين في تنفيذ واجباتهم والتزاماتهم ، وكذلك احترام العاملين في تحديد جودة الأداء . من ناحية أخرى ، وكالة التوظيف ، القيادة و الكفاءة المهنية للموظفين ويمكن أيضا أن يقود خلق الرضا الوظيفي عالية. مما أدى بالتالي إلى الريادة في الأداء التنظيمي .

وقد أجريت هذه الدراسة في وزارة شئون الدينية بمالانج . الغرض من هذه الدراسة هو دراسة وتحليل أثر القيادة و الكفاءة المهنية للموظفين مباشرة لأداء الموظف والقيادة و الاحتراف التأثير على الرضا الوظيفي للموظفين مباشرة ، وتأثير الرضا الوظيفي على الأداء مباشرة ، وتحليل تأثير القيادة و الاحتراف الموظف لأداء الموظف من خلال رضا العمل كمتغير التدخل (وسيطة) . المتغيرات المستخدمة هي القيادة و الكفاءة المهنية للموظفين كمتغير التدخل ، والرضا الوظيفي كمتغير التدخل ، و أداء الموظفين كمتغير تابع . وكانت العينات المستخدمة موظفي وزارة شئون الدينية مالانج ٤٨ المشاركين باستخدام التشعب أخذ العينات (بشكل عام) . كانت أساليب جمع البيانات المستخدمة الاستبيانات والوثائق و المقابلات. التحليل المستخدمة في ذلك صلاحية الاختبار، اختبار الموثوقية، واختبار فرضيات تحليل الانحدار الكلاسيكية باستخدام تحليل المسار (تحليل المسار) مع مساعدة من برنامج SPSS 17.0 ل وندوس و عاموس سلسلة ٦.٠.

النتائج البحثية تظهر أن القيادة لا يكون لها تأثير على أداء الموظف و الكفاءة المهنية للموظفين يكون لها تأثير مباشرة على الأداء ، والقيادة لها تأثير على الرضا الوظيفي و الكفاءة المهنية للموظفين لا يكون لها تأثير على الرضا الوظيفي ، ورضا الموظفين لها تأثير على أداء الموظفين، والقيادة يؤثر تأثيرا بشكل غير مباشر لأداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي كمتغيرات وسيطة وكذلك الكفاءة المهنية للموظفين لا يكون لها تأثير غير مباشر على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي كمتغيرات وسيطة .

ABSTRACT

Nur Sadam Afandi. 2014. THESIS. Title: "Leadership and Employees' Professionalism, their Influences on Staffs' Activity through Work Satisfaction as Intervening Variable"

Advisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Key Words : Leadership, Employees' Profesionalism, Staffs' Activity, Work Satisfaction.

In an activity, attention to leadership and employees' profesionalisme is significant because it will help an institute to achieve its main objective. Leadership factor plays role in helping an institution to increase staffs' activity in performing their duty and obligation, also employees' professionalism in defining quality of performace. In other word, leadership and employees' professionalism in an institute can also motivate highly work satisfaction is created. Therefore, it affects to the increase of the performace of organization.

This study is conducted at the Ministry of Religious Affair Office of Malang City. This study is aimed to examine the influence of leadership and staffs' professionalism toward staffs' performance, the influence of employees' leadership professionalism toward work satisfaction, and the influence of work satisfaction toward performances, immediately. This study is also aimed to analyze the influence of leadership and employees' professionalism toward staffs' permormances through work satisfaction as intervening variable (*mediator*). Work satisfaction, leadership, and employees' professionalism are used as intervening variable, in other hand, staffs' performance used as dependent variable. The samples used are the staffs of Ministry of Religious Affair of Malang City which are 48 respondents, using saturated sampling (whole). Questionnaires, documentation, and interviews are used as data collection. The analysis is validity examination, reliability examination, clasical assumption examination, and also regression analysis using path analysis with software SPSS 17.0 for windows dan Amos series 6.0.

The result shows that leadership does not influence the staffs' performances, however employees' professionalism influences it immediately. In other word, leadership influences the work satisfactions, however employees' professionalism does not influence it. In other cases, staffs' work satisfaction influences staffs' performances, however leadership indirectly influences it through work satisfaction as mediator variable. Furthermore, employees' professionalism indirectly does not influence staffs' performances through work satisfaction as mediator variable.