

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG BANDAR UDARA SILANGIT**

**Hasrudy Tanjung<sup>1)</sup>, Adith Prasetyo Hardita<sup>1)\*</sup>, Zulaspan Tupti<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

\*Penulis Korespondensi: [hasrudytanjung@umsu.ac.id](mailto:hasrudytanjung@umsu.ac.id), [adith.hardita@gmail.com](mailto:adith.hardita@gmail.com), [zulaspantupti@umsu.ac.id](mailto:zulaspantupti@umsu.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatori dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Pada pengambilan sampel, peneliti mengambil sampel berdasarkan status dan masa kerja pegawai yaitu pegawai dengan status pegawai tetap yang dijadikan sebagai responden. Populasi penelitian terdiri dari 64 orang dengan menggunakan pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan *Software Smart PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai.

**Keywords:** *Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja*

Article Information:

Received Date: 3 Maret 2022

Revised Date: 13 Maret 2022

Accepted Date: 10 April 2022

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Poluakan, 2016) kinerja pegawai menunjukkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Setiap organisasi atau perusahaan baik itu yang berorientasi *profit* maupun *non profit* dalam melaksanakan programnya akan mengarahkan dan memberdayakan seluruh aset yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu asset yang paling vital dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal tersebut jug berlaku di Bandara Silangit, Sumatera Utara.

Bandara Silangit merupakan salah satu bandara yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura II (Persero) yang terus berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusianya (SDM). Meningkatkan SDM tidak hanya dilakukan secara kuantitas melainkan juga melalui kualitas seperti kompetensi hingga tingkat kinerjanya. Tingkat kinerja pegawai dipengaruhi salah satunya dari kepuasan kerja. Menurut (Parwita, 2014) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Oleh karena itu, kepuasan tidak dapat dilihat secara nyata, tetapi diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik membuat pegawai semakin loyal kepada perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan dan penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, yang nantinya kepuasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Salah satu motivasi dan arahan yang diberikan pemimpin untuk pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit adalah pemimpin selalu berinteraksi dengan para pegawai dengan mengadakan rapat pagi (*morning briefing*). Selama pandemi Covid 19, PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandar Udara Silangit tetap memberikan motivasi, arahan dan informasi melalui *morning briefing* secara *virtual* via *zoom meeting* ataupun *interface* secara berkala sebelum melakukan *job desk* per masing-masing unit. Kemudian, laporan per unit setiap harinya akan dilaporkan melalui aplikasi *Messenger Group*, karena pemimpin harus mengetahui perkembangan dan kondisi terkini setiap pekerjaan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit setiap harinya agar meminimalisir terjadinya kesalahan. Apabila terjadi kesalahan, maka kesalahan tersebut dapat segera diselesaikan dengan baik dan tidak mengganggu operasional dari PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit itu sendiri. Akan tetapi, hal ini juga hanya sebatas penyampaian saja tidak dengan disikapi dengan pengawasan dari pimpinan tersebut, sehingga mengakibatkan sebagian pegawai hanya acuh dan tidak menjalankannya dengan sebaik-baiknya.

Kepemimpinan yang baik dapat mengupayakan kepuasan kinerja dan motivasi pegawainya. Pemimpin merupakan motor penggerak sumber daya pada sebuah organisasi dalam rangka menjalankan fungsinya masing-

masing di organisasi tersebut. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang di dalam sebuah organisasi baik organisasi formal maupun organisasi non formal (Farida & Hartono, 2016). Perilaku kepemimpinan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit telah menunjukkan keadaan yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perilaku pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawab dan membangun hubungan dengan para pegawai serta pihak eksternal yang berkaitan sudah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada perilaku pemimpin PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit, salah satunya adalah pemimpin memberikan rekomendasi pegawainya yang berprestasi ke perusahaan untuk diberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) sesuai kemampuan *job desk* nya masing-masing, agar dapat menambah *skill* dan kompetensi di bidangnya. Selain itu, pemimpin juga memberikan wewenang tugas kepada anggotanya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Salah satu faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Namun sangat disayangkan kinerja Pegawai yang ada di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit selama ini terbilang belum optimal. Kinerja yang belum optimal ini bukan saja masalah dari pegawai itu sendiri namun juga ada peran dari seorang pemimpin di dalamnya. Bagaimana sebagai pimpinan, mampu menggerakkan bawahannya untuk dapat bekerja secara maksimal. Dalam sistem yang telah dijalankan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit

tersebut, masih dikatakan belum cukup optimal yang mengakibatkan dampak lambatnya kinerja terhadap para pegawai. Salah satunya adalah tuntutan untuk berinovasi di setiap pekerjaan tidak ada, terutama untuk unit-unit yang membutuhkan fleksibilitas tinggi seperti unit komersil sehingga berdampak kurangnya dorongan para pegawai untuk berkinerja dan berprestasi. Pemberian DikLat oleh pemimpin tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada, sehingga harus menunggu lama atau mengantri yang mengakibatkan terhambatnya kinerja pegawai karena kurangnya skill dan kompetensi pegawai terhadap beban kerja. Pemberian penghargaan bagi pegawai-pegawai yang memiliki inovasi tinggi masih belum optimal atau hanya sebatas simbolis, sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Sistem SDM yang ada dirasakan menghambat perkembangan para pegawai sehingga perlu ada kajian kembali terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan untuk menentukan sistem yang tepat bagi perusahaan agar dapat cepat menangkap peluang-peluang yang ada dan meningkatkan kinerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting dilakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero), Kantor Cabang Bandar Udara Silangit”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit.

## **TINJAUAN PUSTAKA KINERJA**

Menurut Mangkunegara 2017, kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Menurut Sutrisno 2014, kinerja adalah sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-

fungsi pekerjaan atau kegiatan dan selama kurun waktu tertentu, kinerja merupakan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2013).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku pekerjaan untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan yang berhubungan dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Indikator-indikator kinerja pada penelitian ini mengikuti empat poin indikator berikut, yaitu Menurut (Mangkunegara, 2013) : 1). Disiplin dalam bekerja, 2). Kualitas Kerja, 3). Hasil Kerja yang diinginkan, dan 4). Prestasi Kerja.

### **KEPUASAN KERJA**

Menurut Parwita 2014, kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Barusman & Mihdar 2014, kepuasan kerja adalah perasaan dan tingkah laku yang positif maupun negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Siagian 2016, kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan dan faktor-faktor

lainnya. Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan jika terdapat kekurangan atau selisih antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan maka orang tersebut tidak akan merasa puas begitu pula sebaliknya, jika tidak ada selisih antara apa yang diharapkan dan apa yang didapatkan maka orang tersebut akan merasa puas.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini (Afandi, 2018) antara lain : 1). Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, 2). Kepuasan pada pembayaran, 3). Kepuasan terhadap promosi, 4). Kepuasan pada supervisor, 5). Kepuasan pada rekan kerja.

### **MOTIVASI**

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas serta keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. (Afandi, 2018) dan (Zameer et al., 2014). Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1). adanya sikap yang

mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi, 2). kompensasi atau upah dalam bekerja, 3). kerja sama antar pekerja, 4). kondisi kerja yang baik. (Afandi, 2018) dan (Zameer et al., 2014).

### KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014). Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017).

Kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin serta kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan individu. (Yukl, 2015) dan (Zainal & Mulyadi, 2012). Indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini (Yukl, 2015) dan (Zainal & Mulyadi, 2012) antara lain : 1). pemimpin yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, 2). kejelasan pemimpin terhadap pegawai dalam memberikan perintah, 3). kepercayaan pemimpin terhadap pegawainya, 4). kepedulian pemimpin terhadap pegawainya, 5). pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawainya, 6). pemimpin memberikan teguran pada pegawainya.

### METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Angkasa Pura II (Persero)

Kantor Cabang Bandar Udara Silangit, Siborongborong – Tapanuli Utara yang beralamat Jl. Simpang Muara No. 1. Tapanuli Utara – Siborongborong. 22474, dilaksanakan mulai bulan Februari 2021 sampai dengan Juli 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan status pegawai tetap yang bekerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit yang berjumlah 64 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai dengan status pegawai tetap yang bekerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit (Sugiyono, 2009).

Terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja. Definisi dan indikator dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Definisi dan Indikator dari Variabel Penelitian.**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. (Afandi, 2018)	a. kepuasan pada pekerjaan itu sendiri b. kepuasan pada pembayaran c. kepuasan terhadap promosi d. kepuasan pada supervisor e. kepuasan pada rekan kerja
2	Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena	a. adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan

		<p>terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas serta keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. (Afandi, 2018) dan (Zameer et al., 2014)</p>	<p>prestasi</p> <p>b. kompensasi atau upah dalam bekerja</p> <p>c. kerja sama antar pekerja</p> <p>d. kondisi kerja yang baik</p>	4	Kinerja (Y)	<p>Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)</p>	<p>a. Disiplin dalam bekerja</p> <p>b. Kualitas kerja</p> <p>c. Hasil kerja yang diinginkan</p> <p>d. Prestasi kerja</p>
3	Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	<p>Kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin serta kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan individu. (Yukl, 2015) dan (Zainal &amp; Mulyadi, 2012)</p>	<p>a. pemimpin yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan</p> <p>b. kejelasan pemimpin terhadap pegawai dalam memberikan perintah</p> <p>c. kepercayaan pemimpin terhadap pegawainya</p> <p>d. kepedulian pemimpin terhadap pegawainya</p> <p>e. pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawainya</p> <p>f. pemimpin memberikan teguran pada pegawainya</p>			<p>Pengumpulan data yang berhubungan dengan variabel penelitian dilakukan secara langsung yaitu melalui metode kuesioner. Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala Likert. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala: sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Tahap analisis dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap, yaitu : (1) Tahap Analisis Deskriptif Karakteristik responden; dan (2) Tahap Analisis SEM PLS yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.</p> <p><b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b></p> <p><b>Hasil Penelitian</b></p> <p>Karakteristik dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia serta lama bekerja untuk dapat memberikan informasi detail perihal karakteristik responden. Berikut deskripsi dari setiap karakteristik responden.</p>	

**Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	60	93,75
Perempuan	4	6,25
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber : Pengolahan Data Excel (2020)

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden

penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 60 orang (93,75%) dan perempuan 4 orang (6,25%) maka dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

**Tabel 3. Karakteristik Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	9	14,06
> 25 – 30 Tahun	34	53,13
> 30 tahun	21	32,81
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber : Pengolahan Data Excel (2020)

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa berdasarkan usia, responden penelitian ini adalah usia < 25 tahun sebanyak 9 orang (14,06%), usia > 25 – 30 tahun sebanyak 34 orang (53,13%) dan usia > 30 tahun sebanyak 21 orang (32,81%), maka dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah usia > 25 – 30 tahun.

**Tabel 4. Karakteristik Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	12	18,75
> 5 – 10 Tahun	27	42,19
> 10 tahun	25	39,06
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber : Pengolahan Data Excel (2020)

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa berdasarkan lama bekerja, responden penelitian ini adalah lama bekerja < 5 tahun tahun sebanyak 12 orang (18,75%), lama bekerja > 5 – 10 tahun sebanyak 27 orang (42,19%) dan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 25 orang (39,06%), maka dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah lama bekerja > 5 – 10 tahun.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan

program *Smartpls* 3.0. Tahap – tahap dalam analisis PLS ini meliputi (1) Tahap pengujian *outer model* dan (2) Tahap pengujian *inner model*. Pada tahap pengujian *outer model*, dilakukan pengujian terhadap *validitas* dan *reliabilitas* konstruk seluruh indikator dalam model sedangkan pada tahap *inner model* akan dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan nilai signifikansi dan koefisien jalur antara variabel eksogen dan endogen.

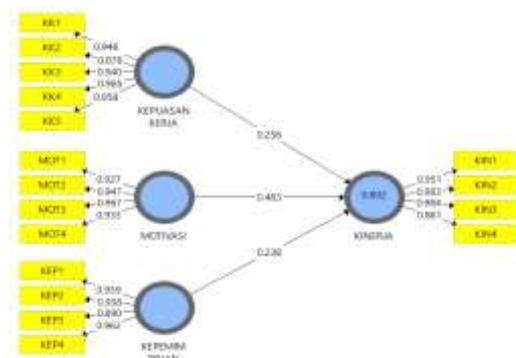
### Pengujian Outer Model

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit.

#### a. Pengujian Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7.

Hasil estimasi model PLS dapat dilihat pada Gambar1. Berdasarkan Gambar 1, bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dapat digunakan sebagai pengukur variabel dalam model PLS ini.



**Gambar 1. Evaluasi Outer Model**

Selain dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, validitas

konvergen juga harus dinilai dari nilai AVE masing-masing konstruk, seluruh konstruk dalam model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE masing-masing konstruk  $> 0,5$ . Nilai AVE masing-masing konstruk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

**Tabel 5. Nilai Loading Factor dan AVE**

Variabel	Insikator	Loading Factor	AVE	Validitas Konvergen	KEP	KIN	KK	MOTI
Kepuasan Kerja (X1)	KK1	0.946	0.879	Valid	0.658	0.652	0.946	0.712
	KK2	0.876		Valid	0.700	0.848	0.965	0.831
	KK3	0.94		Valid	0.704	0.842	0.958	0.861
	KK4	0.965		Valid	0.563	0.745	0.694	0.927
	KK5	0.958		Valid	0.733	0.871	0.786	0.947
Motivasi (X2)	MOT1	0.927	0.890	Valid	0.680	0.784	0.745	0.933
	MOT2	0.947		Valid	0.959	0.736	0.699	0.657
	MOT3	0.967		Valid	0.958	0.746	0.707	0.666
	MOT4	0.933		Valid	0.890	0.709	0.691	0.697
Kepemimpinan (X3)	KEP1	0.959	0.889	Valid	0.962	0.690	0.668	0.626
	KEP2	0.958		Valid	0.737	0.951	0.752	0.835
	KEP3	0.89		Valid	0.752	0.983	0.798	0.810
	KEP4	0.962		Valid	0.783	0.984	0.797	0.841
Kinerja (Y)	KIN1	0.951	0.895	Valid	0.612	0.861	0.728	0.736
	KIN2	0.983		Valid				
	KIN3	0.984		Valid				
	KIN4	0.861		Valid				

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki outer loading  $> 0,7$  namun masih terdapat beberapa indikator dengan nilai outer loading  $< 0,7$ . Menurut teori Chin, Nilai outer loading antara  $0,5 - 0,6$  sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *Convergent Validity*. Untuk Indikator dengan data yang dibawah  $0,5$  di hilangkan.

Berdasarkan hasil analisis PLS pada tabel di atas, nilai AVE seluruh konstruk baik yang berupa dimensi maupun variabel telah melebihi  $0,5$  yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang disyaratkan.

#### b. Pengujian Validitas Diskriminan

Uji *Discriminant Validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Discriminant Validity* apabila nilai

*cross loading* indikator pada variabelnya terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator :

**Tabel 6. Validitas Diskriminan**

	KEP	KIN	KK	MOTI
KK1	0.627	0.709	0.946	0.654
KK2	0.747	0.726	0.876	0.622
Valid	0.658	0.652	0.940	0.712
Konvergen	0.700	0.848	0.965	0.831
Valid	0.704	0.842	0.958	0.861
Valid	0.563	0.745	0.694	0.927
Valid	0.733	0.871	0.786	0.947
Valid	0.662	0.809	0.758	0.967
Valid	0.680	0.784	0.745	0.933
Valid	0.959	0.736	0.699	0.657
Valid	0.958	0.746	0.707	0.666
Valid	0.890	0.709	0.691	0.697
Valid	0.962	0.690	0.668	0.626
Valid	0.737	0.951	0.752	0.835
Valid	0.752	0.983	0.798	0.810
Valid	0.783	0.984	0.797	0.841
Valid	0.612	0.861	0.728	0.736
Valid				

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa masing masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai pada variabel lainnya. Atas hasil yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *Discriminant Validity*.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *Discriminant Validity* dapat diketahui lewat metode lain yaitu dengan mengamati nilai *Average Variant Extracted (AVE)* untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik.

#### c. Pengujian Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *crombachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari  $0,7$ .

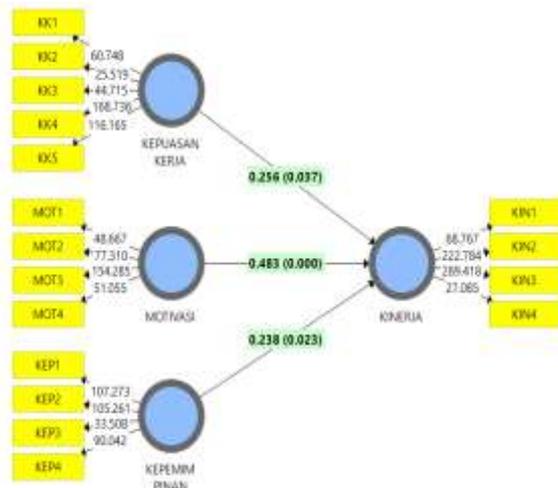
Hasil analisis reliabilitas konstruk dengan melihat nilai *crombachs alpha* dan *composite reliability* seluruh konstruk juga telah melebihi 0,7 hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk reliabel.

**Tabel 7. Tabel Uji Realibilitas Composit dan Cronbach's Alpha**

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>KK</b>	0.973	0.965
<b>MOTI</b>	0.970	0.959
<b>KEP</b>	0.970	0.958
<b>KIN</b>	0.971	0.960

**Pengujian Inner Model**

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan memperhatikan persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R2 untuk konstruk laten depen dengan memakai ukuran-ukuran *Stone-Gessier Q Square Test* dan melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan t-statistik melalui Prosedur *BootStriping* :



**Gambar 2. Evaluasi BootStriping**

Hasil dari PLS R-Squares mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut penyajian hasil perhitungan nilai R-Squares :

**Tabel 8. R-Square**

Variabel	R Square
<b>Kinerja</b>	0.802

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan nilai R square model sebesar 0,802 yang berarti bahwa model pada kategori kuat. Seluruh variabel eksogen dalam model (kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan besar pengaruh sebesar 80,2%, sedangkan sisanya sebanyak 191,8% variansi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan.

**a. Pengujian Pengaruh Parsial**

Untuk menilai signifikansi model dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel Path Coefficient pada output SmartPLS dibawah ini :

**Tabel 9. Pengujian Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<b>KK -&gt; KIN</b>	0.256	0.253	0.122	2.093	<b>0.037</b>
<b>MOT -&gt; KIN</b>	0.483	0.484	0.119	4.069	<b>0.000</b>
<b>KEP -&gt; KIN</b>	0.238	0.242	0.104	2.282	<b>0.023</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jalur KK → KIN

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai p value sebesar 0.037 lebih kecil dari 0.05, dengan ditunjukkan nilai t-statistik 2.093 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.96 dan nilai original sample estimate (koefisien jalur) positif sebesar 0.256 mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

2. Jalur MOT → KIN

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai p value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, dengan ditunjukkan nilai t-statistik 4.069 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.96 dan nilai original sample estimate (koefisien jalur) positif sebesar 0.483 mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

motivasi yang diterima pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

### 3. Jalur KEP → KIN

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai p value sebesar 0.023 lebih kecil dari 0.05, dengan ditunjukkan nilai t-statistik 2.282 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.96 dan nilai original sample estimate (koefisien jalur) positif sebesar 0.238 mengindikasikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang leader, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

#### b. Pengujian Pengaruh Simultan

Setelah dilakukan pengujian terhadap pengaruh parsial, selanjutnya dapat dilakukan pengujian pengaruh simultan. Hipotesis pengujian yang digunakan dalam pengujian pengaruh simultan ini adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh simultan kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja.

Ha : Terdapat pengaruh simultan kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja .

Dengan taraf signifikansi 5%, maka Ho ditolak jika nilai F hitung > F tabel. Dengan melihat Tabel F, untuk jumlah sampel sebanyak 64 responden, dengan jumlah variabel (bebas dan terikat ) sebanyak 4, maka nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,525

Untuk memperoleh nilai F hitung, diperlukan perhitungan dengan melibatkan nilai R Square. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan R Square Model sebesar 0.802, sehingga diperoleh F hitung sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}} = \frac{\frac{0,802}{3}}{\frac{1 - 0,802}{64 - 4 - 1}} = 60,9768$$

Dengan menggunakan rumus F hitung tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 60,9768, oleh karena nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan

kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja.

#### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung pada hasil analisis PLS di atas, maka berikut ini adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis yang telah dinyatakan dalam penelitian ini.

**Tabel 10 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
1	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Path coeff = 0,256; t stat = 2,093; p value = 0,037	Diterima (accepted)
2	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Path Coeff = 0,483; t stat = 4,069; p value = 0,000	Diterima (accepted)
3	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja	Path Coeff = 0,238; t stat = 2,282; p value = 0,023	Diterima (accepted)
4	Kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja	F hitung = 60,9768 > F Tabel = 2,525	Diterima (accepted)

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

#### Pembahasan

##### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai p value sebesar 0.037 lebih kecil dari 0.05, dengan ditunjukkan nilai t-statistik 2.093 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.96 dan nilai original sample estimate (koefisien jalur) positif sebesar 0.256 mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.

Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat di lingkungan PT. Angkasa Pura II

(Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit, dimana indikator kepuasan para pegawai yang paling tinggi adalah kepuasan kepada supervisor guna meningkatkan kinerja para pegawai tersebut. Supervisor atau pimpinan di unit kerja menjadi faktor penting dalam hal meningkatkan kepuasan kerja para pegawai yang berdampak akan meningkatkan kinerja para pegawai tersebut. Sikap pimpinan haruslah dapat memotivasi para pegawainya guna mencapai kepuasan kerja yang diinginkan para pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Bobo, 2019), (Fauzi, 2019), (Sulton, 2010), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen Jufrizen et al., 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019), dan (Jufrizen, 2017), serta (Jufrizen Jufrizen & Kanditha, 2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hubungan variabel tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Wibowo, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Dari tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai p value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, dengan ditunjukkan nilai t-statistik 4.069 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.96 dan nilai original sample estimate (koefisien jalur) positif

sebesar 0.483 mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.

Menurut (Siagian, 2016) bahwa Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebagian besar mungkin demi mencapai tujuan keberhasilan organisasi. Dari pengertian diatas, semakin tinggi motivasi seorang pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu diteliti oleh (Helena, 2014), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Fauzi, 2019), (Sulton, 2010), (Tanjung et al., 2020), dan (Pasaribu et al., 2020), serta (Syahputra et al., 2020), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja, namun tidak sejalan dengan penelitian (Bobo, 2019) dimana motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Motivasi menjadi sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai. Tentunya dengan motivasi yang baik, pegawai akan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor seperti Promosi, Reward, Punishment, Pengakuan, Tanggung Jawab serta Prestasi Kerja. PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit harus memotivasi para pegawai untuk memberikan kinerja maksimal dengan selalu memperhatikan faktor-faktor diatas, karena variabel motivasi ini menjadi indikator yang paling tinggi diantara variabel yang lainnya. Rekan kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi para pegawai. Rekan kerja dapat membangun hubungan yang erat kepada para pegawai di lingkungan kerjanya serta rekan kerja dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi kerja yang baik juga menjadi hal yang harus diperhatikan dan perlu ditingkatkan, antara lain fasilitas yang memadai, jaminan keamanan, kebersihan dan kenyamanan di tempat kerja, dll. Dengan demikian, motivasi para pegawai di lingkungan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang

Bandar Udara Silangit meningkat yang akan berdampak meningkatnya kinerja para pegawai tersebut.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Dari tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai p value sebesar 0.023 lebih kecil dari 0.05, dengan ditunjukkan nilai t-statistik 2.282 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.96 dan nilai original sample estimate (koefisien jalur) positif sebesar 0.238 mengindikasikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.

Menurut (Farida & Hartono, 2016) Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang di dalam sebuah organisasi baik organisasi formal maupun organisasi non formal. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin serta kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan individu. (Yukl, 2015) dan (Zainal & Mulyadi, 2012).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu diteliti oleh (Helena, 2014), (Fauzi, 2019), (Indajang et al., 2020), (Jufrizen, 2017), (Sulton, 2010), (Syahputra et al., 2020), (Arianty, 2015), dan (Marjaya & Pasaribu, 2019), serta (Andayani & Tirtayasa, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja, namun tidak sejalan dengan penelitian (Bobo, 2019)

dimana kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pemimpin merupakan pemegang kemudi dalam organisasi, kemampuan pemimpin untuk mendekati organisasinya dengan gaya kepemimpinan tertentu akan mengarahkan untuk bisa mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada masa yang akan datang. Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia. Permasalahannya sekarang adalah bagaimana seorang pemimpin dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Untuk memilih seorang pemimpin yang baik dan efektif tentu ada kriteria-kriteria tertentu. Perkembangan model-model kepemimpinan di masyarakat juga beragam. Setiap model kepemimpinan memiliki karakteristik yang berbeda. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif akan selalu mencari cara-cara yang lebih baik. Seseorang dapat menjadi pemimpin yang berhasil jika percaya pada pertumbuhan yang berkesinambungan, efisiensi yang meningkat dan keberhasilan yang berkesinambungan dari organisasi yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal pencapaian suatu tujuan diperlukan suatu perencanaan dan tindakannya atau untuk dapat mewujudkannya. Secara umum tujuan suatu organisasi dapat dilihat dari visi dan misi. Tinggal bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan misi tersebut. Visi dan misi dalam suatu organisasi merupakan suatu konsep perencanaan yang di sertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang di rencanakan untuk mencapai suatu tujuan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja**

Dengan menggunakan rumus F hitung diperoleh nilai F hitung sebesar 60,9768, oleh karena nilai F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja.

Dalam (Stephen P. Robbins, 2016) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Pengertian motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebagian besar mungkin guna tercapai keberhasilan tujuan organisasi (Siagian, 2016).

Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017).

Dari pengertian teori-teori diatas, motivasi dan kepuasan kerja, serta kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan semakin terpuaskan kerja pegawai serta semakin tingginya sikap seorang

pemimpin untuk memotivasi pegawainya, maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi dan kepuasan kerja pegawai serta kurang sikap seorang pemimpin dalam memotivasi pegawainya, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu. Hal ini akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendukung diantaranya adalah kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu diteliti oleh (Helena, 2014), (Fauzi, 2019), (Tanjung et al., 2020), (Syahputra et al., 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Pasaribu et al., 2020), dan (Jufrizen, 2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Sulton, 2010) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Bobo, 2019), (Fauzi, 2019), (Sulton, 2010), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen Jufrizen et al., 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019), dan (Jufrizen, 2017), serta (Jufrizen Jufrizen & Kanditha, 2021) bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja.

Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu diteliti oleh (Helena, 2014), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Fauzi, 2019), (Sulton, 2010), (Tanjung et al., 2020), dan (Pasaribu et al., 2020), serta (Syahputra et al., 2020), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja.

Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu diteliti oleh (Helena, 2014), (Fauzi, 2019), (Indajang et al., 2020), (Jufrizen, 2017), (Sulton, 2010), (Syahputra et al., 2020), (Arianty, 2015), dan (Marjaya & Pasaribu, 2019), serta (Andayani & Tirtayasa, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja.

Secara simultan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu diteliti oleh (Helena, 2014), (Fauzi, 2019), (Tanjung et al., 2020), (Syahputra et al., 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Pasaribu et al., 2020), dan (Jufrizen, 2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Sulton, 2010) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja.

## REFERENSI

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif*

*Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator (Cet. 1)*. Zanafa Publishing.

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Indomedia Pustaka.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. Graha Ilmu.

Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.

Arifin, S. (2018). *Leadership (Ilmu Dan Seni Kepemimpinan)*. Mitra Wacana Media

Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.

Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.

Barusman, A. R. P., & Mihdar, F. (2014). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior With Organization Commitment as the Moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118–126.

Bobo, J. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. In Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalita Masa Kini*. Refika Aditama.

- Efendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. PT Rajagrafindo Persada.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Fauzi, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Gresik*. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Perkasa.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.21)*. PT. Bumi Aksara.
- Helena, N. T. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi di Unika Atma Jaya*. Tapm.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat : Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan kepemimpinan : apakah kepemimpinan Abnormal itu? (Ed.1)*. Rajawali Press.
- M, M. (2013). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan (Cet 22)*. Gajah Mada Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM (Cet. 8)*. Refika Aditama.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Zifatama Publisher (Cetakan Pe). Zifatama Publisher.
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lia, Ed.; Revisi)*. CV. R.A.De.Rozarie.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Parwita. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2(3), 91–101.
- Pasaribu, F., Lubis, R. P., & Tufty, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi (Cet.2)*. Alfabeta.
- Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4): 1057-1067.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cet. 3)*. Alfabeta.
- Rahayu, I., Musadieg, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 43(1), 1–9.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (p. 125)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2011). *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Erlangga.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed.1)*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulton. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Dki Jakarta*. In Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. 6)*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. 8)*. Prenadamedia Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tanjung, H., Hidayat, T., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

- Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Cet. 12)*. Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi 7)*. Indeks.
- Zainal, V. R., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1): 293-298. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>