

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa skripsi Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : Deslina Tarihoran
NPM : 20520022
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA.

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Normmensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Drs Pantas H. Silaban, SE., MBA



Dr. E. Hamonangan Sialagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Hanna M. Damanik, SE., MM

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah manusia yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan mewujudkan visi dan misi organisasi menjadikan target yang sudah di tentukan sebagai motivasi yang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan berjalan dengan baik juga. Aktifitas-aktifitas manajemen akan beroperasi dengan baik apabila didukung dengan adanya sumber daya manusia yang memadai. Pola pikir manusia yang dapat di tingkatkan kualitasnya sehingga tercapainya mutu organisasi yang diharapkan, baik dari segi kualitas dan kuantitasnya.

Melalui sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan serta memiliki keterampilan yang tinggi dan usaha dalam mengelola organisasi sehingga kinerja pegawai dapat membesarkan organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki sumber daya manusia di dalamnya terkhususnya instansi pemerintahan seperti Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Diskominfo Provsu) yang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di Provinsi Sumatera Utara dan berlokasi di Jl. HM. Said No. 27, Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Diskominfo) merupakan salah satu Dinas Pemerintahan yang berfungsi pelaksana tugas pokok dalam persoalan teknis maupun kebijakan baik hubungannya ke dalam maupun kepentingan publik, khususnya di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki peran sebagai lembaga kedinasan yang mengelola sistem teknologi informasi dan komunikasi untuk disalurkan kepada masyarakat serta membantu masyarakat Provinsi Sumatera Utara pada khususnya agar bisa mendapat dan menikmati informasi-informasi yang berguna dan bermanfaat.

Suatu organisasi dibentuk karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan pegawai yang terdapat didalam organisasi tersebut dan bagaimana peran seorang pemimpin yang dapat memotivasi para pegawainya dalam melakukan segala tugas dan tanggungjawab yang diberikan pemimpin kepada para pegawai dalam organisasi tersebut. Tujuan organisasi dapat dicapai karena upaya para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Dengan kata lain, keberhasilan atau pencapaian suatu organisasi ditentukan oleh kinerja atau prestasi pegawai, keberhasilan suatu organisasi juga dapat ditentukan dengan cara pemimpin dalam memberikan arahan dan bagaimana pemimpin mempengaruhi para pegawainya. Tanpa adanya pemimpin dalam suatu organisasi yang dapat mengatur dan mengarahkan suatu organisasi maka tujuan tersebut tidak akan tercapai yang sesuai dengan visi dan misi organisasi yang sudah ditentukan.

Tugas dari seorang pemimpin adalah merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas dalam organisasi dengan kata lain pemimpin berperan aktif dalam membentuk rencana-rencana yang dapat menjadi suatu target kerja bagi para pegawainya, pemimpin juga sebagai penggerak bagi pegawainya dalam melakukan segala tugas yang diberikan dengan cara memotivasi para pegawai dalam organisasi tersebut, pemimpin juga harus serta merta dalam mengawasi setiap anggotanya agar dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi. Dengan begitu, maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik serta memberikan prestasi kerja yang membanggakan organisasi tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2015:261) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk melebihi kepentingan diri mereka sendiri dan berkemampuan untuk mempengaruhi secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya. Pemimpin yang transformasional memotivasi pengikut mereka untuk “berkinerja di atas dan melebihi panggilan tugasnya.” Esensi kepemimpinan transformasional adalah

sharing of power dengan melibatkan pengikut untuk melakukan perubahan secara bersama-sama.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner kepemimpinan transformasional pada Diskominfo Provsu dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 PNS dari 64 PNS adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kepemimpinan Transformasional Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	30	5	35
2.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	23	12	35
3.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	11	24	35
4.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	17	18	35

Sumber: Hasil olah data kuesioner Pra-Survey oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil kuesioner pra survey yang dilakukan peneliti terhadap pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Pemimpin dalam Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara masih kurang dalam memotivasi karena atasan yang kurang tegas dan tidak adanya kejelasan peran, sehingga kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas. Maka masih ada pegawai yang telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan.

Menurut Badriyah (2018:136), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi

kerja pegawai adalah bentuk nyata dari hasil kinerja pegawai yang dapat mengerjakan segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah penilaian berkala terhadap nilai seorang pegawai terhadap organisasinya. Penilaian ini dilakukan oleh atasan atau seseorang yang mempunyai kedudukan untuk mengamati atau menilai kinerja pegawai. Manajemen dan pegawai membutuhkan masukan mengenai capaian kerja yang telah dijalankan selama ini, serta prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi pegawai menurut Yusuf (2015:204) dalam Agustin, N. (2023:3).

Penilaian kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dilihat dari hasil kerja dan sasaran kerja pegawai (SKP). Dalam PP No.30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS menegaskan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan akan ditetapkan oleh Atasan Penilai Jabatan PNS. Menurut Tsauri, S. (2014:4) kinerja pegawai adalah hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi. Untuk melihat penilaian kinerja pegawai di Diskominfo dapat dilihat dalam tabel 1.2

Tabel 1.2
Evaluasi Kinerja Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika
Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023

No	Aspek/Fokus Kinerja Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Predikat Kinerja
1	Terselenggaranya penatalaksanaan dan pengawasan website Provinsi Sumatera Utara	Jumlah konten yang diupload	900 konten	500 berdasarkan konten	Kurang (55%)
2	Terselenggaranya penatalaksanaan dan pengawasan	Jumlah laporan yang tersusun	192 laporan	192 berdasarkan konten	Baik (100%)

	website Provinsi Sumatera Utara			laporan	
3	Terselenggaranya peningkatan kapasitas kelembagaan statistik sektoral	Jumlah dokumen peningkatan kapasitas kelembagaan statistik sektoral	10 Dokumen	10 dokumen berdasar kan data terkait	Baik (100%)
4	Terselenggaranya kegiatan peningkatan mutu statistik daerah yang terintegrasi	Jumlah dokumen pelaksanaan statistik sektoral dan peningkatan mutu statistik daerah yang terintegrasi	10 Dokumen	8 dokumen berdasar kan data terkait	Kurang (80%)
5	Terselenggaranya identifikasi kebutuhan, pengumpulan, pengolahan, analisis serta diseminasi data dan metadata	Jumlah dokumen identifikasi kebutuhan, pengumpulana, pengolahan, analisis serta diseminasi data dan metadata	11 Dokumen	8 dokumen berdasar kan data terkait	Kurang (73%)

Sumber: Diskominfo Provinsi Sumatera Utara, 2023

Pada tabel 1.2 diatas, menjelaskan sasaran kinerja pegawai ini bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Melalui aspek/fokus kinerja pembangunan daerah yang merupakan tugas utama pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Sehingga pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa

kinerja pada tahun 2023 masih ada yang belum tercapai sesuai target yang telah ditentukan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Penilaian kinerja sesuai pendapat *Maryani et al., (2021:1)* dengan mempertimbangkan SKP, indikator prestasi kerja yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap organisasi sudah optimal (tercapai). Selain itu, kuantitas kerja dan efektivitas kerja menjadi indikator prestasi kerja yang masih kurang optimal (tidak tercapai). Artinya, masih ada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang diharapkan organisasi. Dengan begitu, pemimpin perlu memperhatikan kembali bagaimana cara meningkatkan setiap indikator kinerja pegawai pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat dan tercapai.

Kepuasan pegawai sangat penting karena hal tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi semakin puas pula pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin sedikit kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka semakin tidak puas pegawai tersebut. Salah satu alasan utama mengapa kepuasan kerja itu penting yaitu jika dilihat dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang berhak diperlakukan dengan adil dan layak apabila seorang pegawai yang sudah memberikan kontribusi terhadap pekerjaan dalam instansi.

Menurut Murti dan Srimulyani (2013) dalam Putri (2022:617) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan dan sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan kepuasan kerja dipenuhi keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder, pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang

berdampak positif pada kinerja pegawai. Untuk melihat kepuasan kerja pegawai di Diskominfo Provsu dapat dilihat dalam tabel 1.3

Tabel 1.3
Data Kepuasan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1.	Saya senang karena mendapat pekerjaan yang menantang.	20	15	35
2.	Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman.	35	0	35
3.	Fasilitas yang diberikan memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan.	18	17	35
4.	Saya memiliki rekan sekerja yang ramah dan mendukung.	14	21	35

Sumber: Hasil olah observasi Pra-Survey oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa kondisi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara diperlukan perhatian lebih dari pihak manajemen karena adanya beberapa permasalahan kepuasan kerja pada Diskominfo Provsu seperti pekerjaan yang menurut pegawai masih kurang menantang sehingga menciptakan kebosanan bagi pegawai, kurangnya perhatian pemimpin dalam memperhatikan interaksi hubungan antara rekan kerja dalam Diskominfo yang masih kurang optimal menyebabkan kurangnya kepedulian bekerjasama pada saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan dan permasalahan di atas yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat di simpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah peneliti diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi para pembaca bagaimana pentingnya peran pemimpin dalam sebuah organisasi terkhususnya peran gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi sehingga terciptanya kepuasan kerja bagi para pegawai serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sebagai bahan yang dapat membantu

peneliti dalam mengerjakan tugas akhir peneliti, dan penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan mengangkat topik pembahasan tentang kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam mengembangkan hubungan setiap sumber daya manusia di mulai dari gaya kepemimpinan dalam instansi, sehingga akan terciptanya kepuasan kerja bagi para pegawai serta meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Dari segi bahasa, kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata. Pertama, kepemimpinan (*leadership*); dan kedua, transformasional (*transformational*). Kata transformasi berasal dari kata *to transform*. Maknanya yaitu mentransformasikan atau melakukan sebuah perubahan sesuatu itu menjadi bentuk lain yang tentunya berbeda Fanani. A. F., dkk, (2020:86), sedangkan menurut Jufrizen (2019) dalam Hassanah (2023:124) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses perbaikan bersama antara pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang terkait dengan kegiatan memotivasi orang untuk mengatasi kepentingan pribadi mereka demi kebaikan kelompok Bateman & Snell (2019:359). Di pihak lain menurut Citraningtyas & Ayuningtias (2019:3), mengatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk melebihi kepentingan diri mereka sendiri dan berkemampuan untuk mempengaruhi secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya.

Menurut Northouse (2016:110), bahwa kepemimpinan transformasional merupakan keterlibatan seorang pemimpin yang memiliki pengaruh luar biasa yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan dari mereka. Sedangkan Yulk (2014:278) mengatakan perilaku pemimpin transformasional adalah mempengaruhi idealisme,

memperhatikan setiap individu, memotivasi dengan memberikan inspirasi, dan mendorong potensi intelektual.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa pemimpin yang bertipe kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi bawahan untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi dari pada kepentingan pribadi, memberi perhatian yang lebih baik terhadap bawahan dan mampu merubah kesadaran bawahannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara baru. Dengan demikian, keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu, kepemimpinan yang mampu mengubah pola kerja, keyakinan, nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan dan juga mampu menggairahkan, membangkitkan (memotivasi) para bawahan untuk melakukan upaya dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi.

2.1.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Shalahuddin (2015:50), pada gaya kepemimpinan transformasional ada empat indikator, yaitu:

1. Pengaruh Ideal

Seorang pemimpin yang rajin, ulet, cerdas, dapat menetapkan visi serta misi dan dapat memberi contoh moralitas yang baik. Menciptakan rasa simpati pada pegawai sehingga mereka dapat meniru.

2. Stimulasi Intelektual

Pemimpin akan dihadapkan dengan masalah baru. Pemimpin dituntut untuk berinovasi dengan menggunakan pengetahuan mereka.

3. Pertimbangan Individual

Pemimpin transformasional diharapkan dapat mempertimbangkan kebutuhan bawahannya. Pemimpin berperan sebagai mentor atau pelatih agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan bawahannya.

4. Motivasi Inspirasi

Pemimpin mempunyai kecerdasan di atas rata-rata dan dapat menuntun bawahan agar dapat mencapai tingkat itu dengan cara pemimpin dapat

memotivasi bawahannya agar dapat stabil dalam proses mencapai sebuah tujuan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2020:46), kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami pegawai menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

1. Kepuasan kerja dikatakan positif bila hasil yang diperoleh lebih besar dibanding dari yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja dikatakan negatif manakala hasil yang diperoleh lebih kecil dari yang diharapkan.

Menurut Lusigita, K. (2017:31) dalam Robbins (2006) mengatakan, bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

Menurut Handoko (2012) dalam Syamsir, S. (2020:8) kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas pegawai, serta kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena dengan kepuasan positif yang dialami pegawai akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang disukai atau tidak disukai pegawai terkait dengan pekerjaannya. Atau kepuasan kerja dinyatakan sebagai sejauh mana orang merasa positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka. Ini merupakan respons emosional terhadap tugas seseorang, serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya, pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya Angriani, dkk. (2020:2).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai kepuasan kerja, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya baik situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki pegawai, dimana pegawai dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Busro (2020:350) Dalam pekerjaan, banyak sekali faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan ketidakpuasan. Seseorang dapat mengalami kepuasan untuk satu faktor pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Jenis pekerjaan mereka sendiri
2. Gaji/upah/tunjangan
3. Supervise/pengawasan
4. Rekan kerja/kerja sama
5. Keadilan
6. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:181), kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu:

1. Pekerjaan secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan penghargaan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa Keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pegawai akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan merupakan determinasi utama dari pekerjaan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Tahapan pencapaian dalam menyelesaikan suatu tugas disebut dengan kinerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu tahapan pencapaian seseorang yang bekerja pada organisasi *Eliyana et al., (2019:145)* dalam Sriyani, dkk. (2023). Tiga elemen utama yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai organisasi, yaitu: dukungan organisasi, keterampilan atau kemandirian manajerial, dan kinerja pegawai setiap unit dalam suatu organisasi mencakup banyak divisi, masing-masing dengan beberapa individu.

Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kinerja pegawai adalah penilaian berkala terhadap nilai seorang pegawai terhadap organisasinya. Penilaian ini dilakukan oleh atasan atau seseorang yang mempunyai kedudukan untuk mengamati atau menilai kinerja pegawai. Manajemen dan pegawai membutuhkan masukan mengenai capaian kerja yang telah dijalankan selama ini, serta kinerja pegawai merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai Hartatik (2014:118).

Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber

daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian atau pemecatan Sutrisno (2020:154).

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja pegawai pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditentukan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau instansi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dijelaskan menurut Mangkunegara (2017:67), yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas, artinya pegawai yang memiliki kecerdasan dan keterampilan dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Faktor Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik,

akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Faktor Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

6. Faktor Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Tingkat komitmen dan keterikatan pegawai yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022, kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam kuantitas.

2. Kualitas Kerja

Kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

4. Biaya

Seluruh pengeluaran yang dilakukan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan kerja pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam penelitian, sebagai bahan bagi peneliti dalam membandingkan penelitian saat ini dan sebelumnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dan dijadikan pembanding dengan penelitian sebelumnya di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Citraningtyas, S. W., & Ayuningtias, H. G. (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.
2.	Lusigita, K. (2017).	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis Linier Sederhana	Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh

		Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.		positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.
3.	Nguon, V. (2022)	<i>Effect of transformational leadership on job satisfaction, innovative behavior, and work performance at Faculty of Management and Tourism, Burapha University, Thailand: A conceptual review.</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai variabel utama mempengaruhi kepuasan kerja, perilaku inovatif, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
4.	Sriyani, S. (2023)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPDASHL Citarum-	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja

		Ciliwung (Doctoral dissertation, IPB University).		memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung (Doctoral dissertation, IPB University).
5.	Chen, A. S. Y., dkk, (2015).	<i>Impact of transformational leadership on subordinate's EI and work performance. Personnel Review. research and development (R&D) institute of the government research center in Taiwan.</i>	Analisis faktor konfirmatori (CFA)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EI) mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai, sementara itu, kepemimpinan transformasional yang dirasakan pemimpin memoderasi secara positif hubungan antara (EI) bawahan dan kinerja pegawai.

Sumber: google scholar, 2024

2.5 Kerangka Berpikir Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja

Kaitan antara kepemimpinan dan prestasi kerja dalam sebuah organisasi masih menjadi topik hangat di dunia akademis, gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam memaksimalkan prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan memainkan fungsi penting dalam sebuah bisnis, khususnya dalam meningkatkan partisipasi pegawai dan mengkoordinasikan upaya untuk memecahkan tantangan. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas staff, keyakinan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, mendorong, dan memotivasi orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. Menurut peneliti, kepemimpinan transformasional sangat cocok digunakan dalam organisasi yang selalu berubah seiring perkembangan zaman karena berdampak positif dan signifikan terhadap kebahagiaan pegawai dan nantinya dapat menjelaskan arah dan misi organisasi Sriyani, S. (2023)

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Beberapa peneliti lain telah mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja, studi tentang kepuasan kerja biasanya berfokus pada empat fungsi tempat kerja: Kepuasan kerja secara keseluruhan, hubungan antara kepuasan dan pembayaran pegawai, budaya dan kesejahteraan organisasi, dan kesetiaan pegawai.

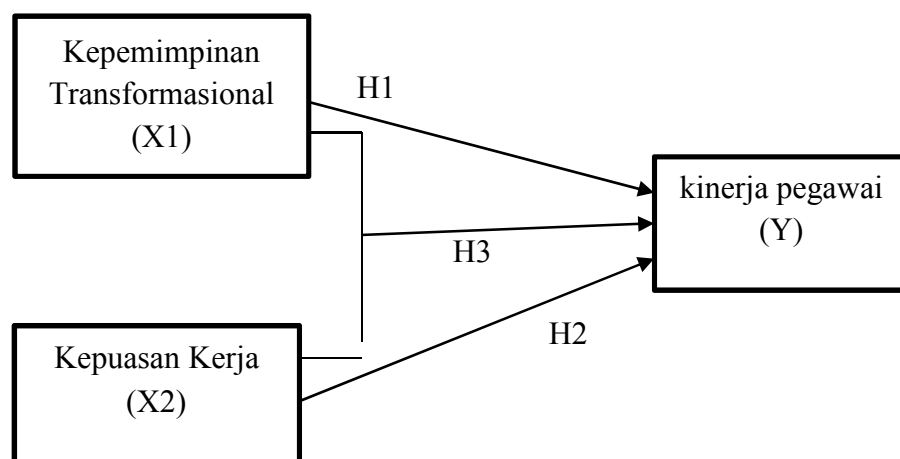
Menurut Ziegler dkk, (2012) dalam Nguon, V. (2022:79) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan menggunakan model persamaan struktural untuk mengungkap hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap pegawai yang berdampak pada perilaku pegawai untuk memberi manfaat bagi organisasi. Karenanya, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, beberapa penelitian

mengemukakan manfaat motivasi dalam meningkatkan kepuasan yang akan membantu organisasi meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kepemimpinan transformasional berupaya memotivasi dan mendukung pegawai dalam mencapai suatu tujuan, sementara itu kepuasan kerja penting dalam membentuk perilaku pengikut dan merupakan salah satu hal yang harus dicapai oleh organisasi. Sejumlah besar penelitian telah membuktikan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk bahagia karena menekankan kepuasan kerja dan memberdayakan pengikut untuk mengejar kepuasan kerja. Hubungan kepemimpinan transformasional dan sikap pengikut, keterlibatan, komitmen, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional juga membantu pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja dan mengurangi titik lemah pemimpin dalam mencapai tujuan Citraningtyas, S. W., & Ayuningtyas, H. G. (2019).

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat digambarkan model paradigma seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

2.6 Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan yang telah terjadi atau akan terjadi.

Adapun hipotesis dari penelitian ini, berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas. Sebagai berikut:

- 1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 3: Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan hubungannya dengan variabel terikat dengan menggunakan angka dan jenis penelitian ini menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menuju hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. HM. Said No. 27, Gaharu, Kecamatan Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20233. Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari-Agustus 2024.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80), menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 64 pegawai PNS.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019:80). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden. Maka pada penelitian ini ditujukan kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan populasi berjumlah 64 pegawai, maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu 64 pegawai PNS.

3.2.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. *Nonprobability* sampling adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk diambil sebagai sampel Sugiyono (2019:80). Dalam penelitian ini jenis *nonprobability* sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan dalam sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Diskominfo Provsu).

3.3 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber dari objek pertama yang akan diteliti, data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, data sekunder merupakan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan instansi dan struktur organisasi. Peneliti menggunakan data sekunder untuk menganalisis dan menyusun ulang data yang ada.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi sejumlah pertanyaan-pertanyaan tertulis yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden untuk dijawabnya sehingga hasil pengeisiannya lebih jelas dan dapat dipercaya. Daftar pertanyaan yang ditanyakan merupakan gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja

terhadap prestasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan peneliti secara langsung dengan berinteraksi dengan responden yang bertujuan untuk mendapatkan data dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mengetahui secara spesifik permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan dengan tatap muka dan berhubungan melalui sosial media dengan kepala bidang Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3. Observasi

Observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Teknik ini melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Variabel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, ada beberapa variabel dalam penelitian. Dua jenis variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang memiliki peran berbeda tetapi saling terikat, yaitu:

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah unsur-unsur yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Variabel dependen (variabel terikat) adalah faktor atau variabel yang dipengaruhi oleh hasil dari variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah dampak dari variabel independen, yang dapat di lihat dari kinerja pegawai (Y).

3.4.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Defenisi operasional dalam penelitian ini di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional yang merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mengubah visi misi menjadi aksi, mentransformasikan individu agar mau berubah ke arah peningkatan kualitas diri Shalahuddin (2015:44).	1. Stimulasi Intelektual 2. Motivasi Inspiratif 3. Kharisma 4. Perhatian yang Individual	Likert
2.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima Robbins (2015:170).	1. Pekerjaan yang secara mental menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang diterima 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan sekerja yang mendukung	Likert
3.	Prestasi Kerja	Pegawai Aparatur Sipil Negara yang	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja	Likert

		selanjutnya disebut sebagai Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022)	3. Ketepatan waktu 4. Biaya (Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022).	
--	--	--	--	--

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

3.4.3 Skala Pengukuran Variabel

Adapun masing-masing dari pengukuran variabel penelitian ini adalah menggunakan skala Likert dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban yang akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Uji Validitas dan Reabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan asumsi bahwa derajat kebebasan $(dk) = n-2$ atau $(dk) = 36-2$ dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Karena penelitian ini menggunakan sampling sensus dimana seluruh populasi dijadikan menjadi sampel maka uji validitas akan dilakukan di Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA).

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan uji statistic, *Cronbach alpha* dengan kriteria jika nilai konstanta *Cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrument penelitian dinyatakan reliabel

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas dan uji multikolinearitas.

3.6.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram, yang dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila grafik histogram menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan uji *Kolmogorov-smirnov*, yang dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan $> 0,05$ dan tidak normal jika signifikan $< 0,05$.

3.6.2 Uji Heterokedasitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi yang terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah

heterokedasitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen.

3.6.3 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independent terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai yang umum dipakai menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* < 10.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel, analisis ini dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang di isi dan dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden.

3.7.2 Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Tujuan dari analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), dalam variabel independen terdiri lebih dari dua variabel. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁ : Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional

b₂ : Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

- X1 : Kepemimpinan Transformasional
 X2 : Kepuasan Kerja
 e : *Error*

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis koefisien regresi adalah:

1. Kepemimpinan Transformasional

$$H_0: \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

$$H_1: \beta_1 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Kepuasan Kerja

$$H_0: \beta_2 = 0$$

Artinya, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika

$$H_2: \beta_2 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima, H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji simultan juga dikenal "*join effect*", digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel independen secara bersama-

sama (*joint*). Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar dari pada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan F tabel $> F$ hitung, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ dan F hitung $< F$ tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi tidak bebas terbatas.