

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR IMIGRASI KELAS  
I TPI MALANG UNIT KERJA KEIMIGRASIAN DI PROBOLINGGO**

**Faiz Ibadillah Elfany**

[faiz17ibadillah@gmail.com](mailto:faiz17ibadillah@gmail.com)

Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian Probolinggo

**ABSTRACT**

*This research aims to find out the description of leadership effect and motivation on employee performance thorough job satisfaction at the TPI Malang Class I Immigration Office, Immigration Work Unit in Probolinggo. The research was conducted at the TPI Malang Class I Immigration Office, Immigration Work Unit in Probolinggo and the sample in this study were all 32 employees using a saturated sampling method, namely using the entire population as the sample. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees. Data were analyzed using quantitative descriptive analysis with partial least squares. Based on the results of the analysis, this research sample found that Leadership has no influence on Employee Job Satisfaction, Leadership has no influence on Performance, Motivation has an influence on Job Satisfaction, Motivation has an influence on employee Performance, Job satisfaction has an influence on employee performance, Leadership has no influence on employee performance through employee job satisfaction, Motivation has no influence on Employee Performance through Employee Job Satisfaction.*

**Keywords:** *leadership, motivation, job satisfaction, performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor Imigrasi kelas I TPI Malang unit kerja keimigrasian di Probolinggo sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan sampel sebanyak 32 orang pegawai memakai metode sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampelnya. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan *partial least square*. Berdasarkan hasil analisis, sampel penelitian ini ditemukan bahwa Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai, Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kinerja

## PENDAHULUAN

Tuntutan peningkatan pelayanan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat memenuhi tantangan dalam pembangunan. Keberhasilan organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi dan apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo merupakan salah satu instansi yang menangani pelayanan dan penegakan hukum keimigrasian di wilayah Jawa Timur, khususnya di Kota Malang, Kota Probolinggo, Kabupaten Malang, Kabupaten Probolinggo, Kabupaten Lumajang, Kota Pasuruan Kabupaten Pasuruan. Sebagai salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo melaksanakan sebagian tugas - tugas Keimigrasian.

Permasalahan yang terjadi pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo terkait dengan kepemimpinan adalah belum adanya pemimpin yang bisa menjadi dinamisator dan koordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana dalam mencapai sasaran-sasaran tertentu, selayaknya pimpinan harus mempunyai fungsi sentral dalam organisasi agar dapat memberikan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam mengambil keputusan dan kebijakan.

Adapun dari segi motivasi adalah rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu dengan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja, motivasi kerja seorang pegawai akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya oleh karena itu pendorong seseorang melakukan aktivitas,

sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Dari sisi Kepuasan kerja terdapat beberapa masalah yang terjadi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang UKK di Probolinggo, yaitu belum adanya kesempatan yang sama untuk maju bagi seluruh pegawai, serta pengawasan yang lemah yang dapat berakibat situasi dan kondisi lingkungan kerja kurang baik dan sukar mudahnya pekerjaan yang dapat mengurangi kepuasan dalam bekerja.

Dari segi kinerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya.

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh secara langsung maupun tidak langsung Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai, terhadap kepuasan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.

## TINAJUAN TEORETIS

### Kinerja

Menurut Siagian dalam Indrasari (2017) bahwa "Kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi". Menurut Mangkunegara (2016) "Istilah kinerja berasal dari job performance atau

actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, merupakan hasil dari pekerjaan menjadi tugas dan tanggungjawabnya dalam periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan oleh pegawai dari pekerjaan yang ditugaskan dalam periode tertentu.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah Faktor Kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Wibowo dalam Veronica (2017) ialah *Personal Factor, Leadership Factor, Team Factor, dan System Factor*.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Sementara Sutrisno (2016), mendefinisikan: "kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis". Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni: Kesempatan untuk maju, Keamanan Kerja, Gaji, Perusahaan dan Manajemen, Pengawasan, Faktor intrinsik dari pekerjaan, Kondisi kerja, Aspek sosial

dalam pekerjaan, Komunikasi, dan Fasilitas.

### **Kepemimpinan**

Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan menurutnya adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut terlihat perbedaan antara pemimpin dengan kepemimpinan. Pemimpin merupakan orang yang ditunjuk untuk memimpin dan diberikan wewenang untuk mengarahkan bawahannya sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahan untuk pencapaian tujuan tertentu.

Indikator dari kepemimpinan juga dikemukakan oleh Kartono (2013) dalam Ahya (2020) yaitu Kemampuan analitis, Keterampilan berkomunikasi, Keberanian, Kemampuan mendengar, dan Ketegasan.

### **Motivasi**

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Indikator Motivasi kerja adalah Kebutuhan kerja, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015) yang dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan

mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan/pegawai ataupun keinginan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian survey atau explanatory survey yang mengambil sampel dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari:

- 1) Variabel eksogen merupakan variabel yang mempengaruhi di dalam penelitian ini yaitu Variabel  $X_1$  yaitu Kepemimpinan dan Variabel  $X_2$  yaitu Motivasi
- 2) Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi di Dalam penelitian ini yang menjadi variable endogen (Y) adalah kinerja.
- 3) Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan endogen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2015:39). Dalam penelitian ini variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang UKK di Probolinggo, penelitian ini diharapkan dapat memberikan andil dan manfaat

dalam peningkatan Kinerja melalui Peran Pemimpin dan Motivasi Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja adapun waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 (Dua ) bulan Juni sampai dengan Juli 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Keimigrasian Malang di Probolinggo sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah dengan *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:85).

Data Primer diperoleh secara langsung dari pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang UKK di Probolinggo, berbagai responden, berupa jawaban dari kuesioner tentang kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang UKK di Probolinggo. Sedangkan Data sekunder juga dapat diperoleh melalui internet, jurnal-jurnal, dan berbagai literatur yang berkaitan dan mendukung penelitian.

Pembahasan hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dengan mengkategorikan frekuensi skor jawaban responden dan rata-rata jawaban responden atas masing-masing indikator-indikator pertanyaan yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, setiap variabel diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan rentang skala 1- 4. Adapun cara untuk menentukan interval antar kelas adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skala tertinggi} - \text{Skala terendah}}{\text{Jumlah Skala yang digunakan}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Demikian skala data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Teknik analisa data ini menggunakan path analisis,. Dengan

mempertimbangkan kondisi sampel dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation*

Modelling (SEM) yang berbasis variance. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 3.0.

Tabel 1  
Skala Skor Data

Skala	Interval	Kategori
1	1.00 - 1.75	Sangat tidak setuju
2	>1.75 - 2.50	Tidak setuju
3	>2.50 - 3.25	Cukup setuju
4	>3.25 - 4.00	Setuju

Untuk mengukur kevalidan instrumen digunakan Uji Validitas Konvergen dengan alat ukur (*Average Variance Extratcted (AVE)*). Chin mengemukakan (dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195) *rule of tumb* untuk validitas konvergen adalah *outer loading* >0,7, dan *Average Variance Extratcted (AVE)* >0,5.

Untuk uji reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Untuk dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus >0,6 dan nilai *Composite reliability* harus >0,7.

Dalam Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis dengan smart PLS. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian *inner model* (model struktural). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari t tabel 1,96 ( $\alpha$  5%) yang berarti apabila nilai t statistik setiap hipotesis lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dalam penelitian ini mendiskripsi responden berdasarkan status kepegawaian, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Dari kuesioner yang disebarakan untuk 32 orang sebagai responden penelitian dimana hasilnya diketahui status kepegawaian pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) 100% yang menunjukkan sebenarnya dilapangan dengan usia responden yang berusia 21-30

sebanyak 5 orang (15,63%), usia 31-40 sebanyak 16 orang (50%), usia 40 tahun keatas sebanyak 11 orang (34,37%), diketahui bahwa pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian Probolinggo lebih banyak yang berusia antara 31 sampai dengan 40 tahun.

Dari segi masa kerja responden diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 5 orang (15,63%), dan yang memiliki masa kerja 10-15 tahun sebanyak 14 orang (43,75%), serta yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun ke atas sebanyak 13 orang (40,63%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun ke atas jumlahnya selisih sedikit dengan pegawai yang memiliki masa kerja 10-15 tahun. Tingkat pendidikan responden bahwa pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo dengan Ijazah minimal SMA/MA sebanyak 6 orang (18,75) dan D3/S1 sebanyak 22 orang (68,75%) serta yang memiliki Ijazah S2 sebanyak 4 orang (12,50%).

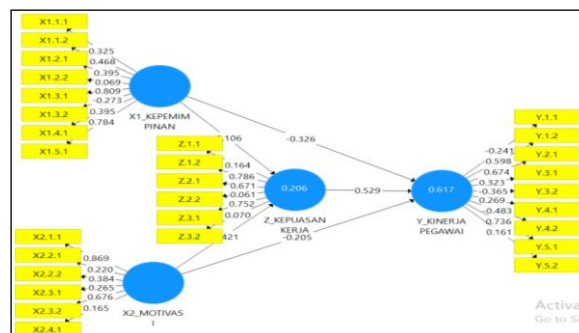
Tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil kuesioner atau angket dengan item pertanyaan yang berhubungan dengan kepemimpinan merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dengan rata-rata jawaban responden terkait dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan dalam memimpin sebuah organisasi pemerintahan pada kondisi cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata rata jawaban responden sebesar 2.9 secara keseluruhan. Untuk variabel bebas

motivasi diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terkait dengan motivasi kerja yang dibangun oleh pimpinan kepada bawahan dalam rangka meningkatkan kinerja rata-rata sesuai yang diharapkan atau dapat dikategorikan dalam kondisi cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata rata jawaban responden sebesar 3.5 secara keseluruhan. hasil kuesioner atau angket dengan item yang berhubungan dengan kinerja diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terkait dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi pemerintahan, rata-rata dalam kondisi yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata rata jawaban responden sebesar 3.6 secara keseluruhan. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner atau angket dengan item yang berhubungan dengan motivasi pegawai yang merupakan

variabel tidak bebas dalam penelitian ini diketahui bahwa rata-rata jawaban terkait kinerja pegawai yang dirasakan oleh atasan sudah sesuai dengan yang diharapkan atau dalam kondisi baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata rata jawaban sebesar 3.7 secara keseluruhan.

### Uji Validitas

Untuk mengetahui atau menguji kevalidan instrumen penelitian dalam pelaksanaan penelitian, maka digunakan uji validitas Konvergen dengan alat ukur *Average Variance Extratcted (AVE)*. Chin mengemukakan (dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195) *rule of tumb* untuk validitas konvergen adalah *outer loading*.  $>0,7$ , *Communalty*  $>0,5$  dan *Average Variance Extratcted (AVE)*  $>0,5$  dengan bantuan SmartPLS 3.0. Dari hasil olah data Smart PLS dihasilkan pemodelan data pada Gambar 1.



Gambar 1  
Hasil Awal

Matrix	X1_KEPEMIMPINAN	X2_MOTIVASI	Y_KINERJA PEGAWAI	Z_KEPUASAN KERJA
X1.1.1	0.325			
X1.1.2	0.468			
X1.2.1	0.395			
X1.2.2	0.069			
X1.3.1	0.809			
X1.3.2	-0.273			
X1.4.1	0.395			
X1.5.1	0.784			
X2.1.1		0.869		
X2.2.1		0.220		
X2.3.1		0.384		
X2.3.2		0.265		
X2.4.1				

Matrix	X1_KEPEMIMPINAN	X2_MOTIVASI	Y_KINERJA PEGAWAI	Z_KEPUASAN KERJA
X2.3.2		0.676		
X2.4.1		0.165		
Y.1.1			-0.241	
Y.1.2			0.598	
Y.2.1			0.674	
Y.3.1			0.323	
Y.3.2			-0.365	
Y.4.1			-0.269	
Y.4.2			-0.483	
Y.5.1			0.736	
Y.5.2			0.161	
Z.1.1				0.164
Z.1.2				0.786
Z.2.1				0.671
Z.2.2				0.061
Z.3.1				0.752
Z.3.2				0.070

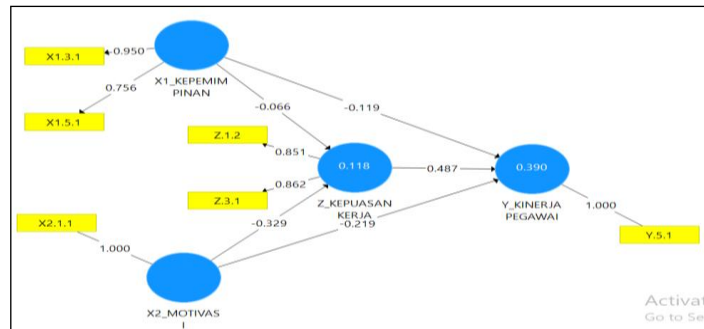
Gambar 2  
Hasil Outer Loding I

Dari hasil olah data Smart-PLS pada Gambar 1 dan Gambar 2 diatas diketahui bahwa masih ada indikator yang belum memenuhi outer loading yaitu nilai

angka yang berwarna merah, indikator dengan nilai loading factor yang kecil menunjukkan kontribusi yang kecil pula sehingga indikator tersebut dihilangkan

dan dilakukan olah data kembali. Dari hasil olah data kembali yang dilakukan

sebagaimana pemodelan dan dapat dilihat pada gambar 3 dan 4.



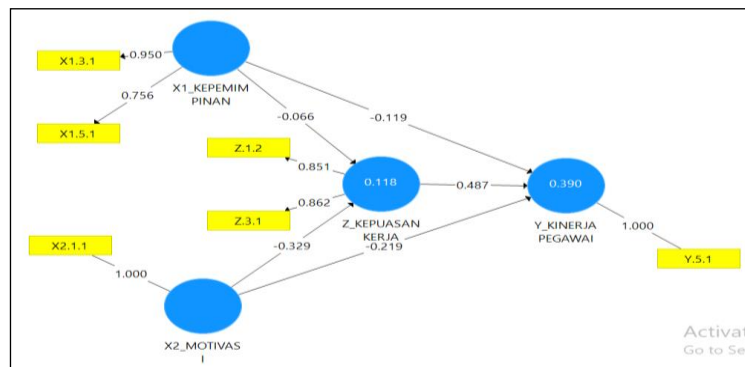
Gambar 3  
Hasil Kedua

Sesuai gambar 3 dan gambar 4 diatas dapat diketahui semua indikator sudah valid/sudah memenuhi nilai *outer loading* >0,7. Selain mengevaluasi nilai *outer loading*, *Validitas konstruk* juga dapat dinilai dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extratcted*) >0,5. Berikut nilai AVE

yang dihasilkan dari olah data Smart-PLS ke 3.0 Adapun hasil loading factor berdasarkan permodelan di atas adalah sebagai berikut :

Outer Loadings				
Matrix	X1_KEPEMIMPINAN	X2_MOTIVASI	Y_KINERJA PEGAWAI	Z_KEPUASAN KERJA
X1.3.1	0.950			
X1.5.1	0.756			
X2.1.1		1.000		
Y.5.1			1.000	
Z.1.2				0.851
Z.3.1				0.862

Gambar 4  
Hasil Outer Loading II



Model diagram AVE (*Average Variance Extratcted*)

Adapun nilai AVE (*Average Variance Extratcted*) yang dihasilkan dari diagram di atas adalah sebagai berikut :

Construct Reliability and Validity					
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...	Copy to Clip
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
X1_KEPEMIMPINAN	0.678	0.942	0.847	0.737	
X2_MOTIVASI	1.000	1.000	1.000	1.000	
Y_KINERJA PEGAWAI	1.000	1.000	1.000	1.000	
Z_KEPUASAN KERJA	0.636	0.637	0.846	0.733	

Gambar 6

Nilai AVE (*Average Variance Extratcted*)

Dari gambar 5 dan gambar 6 dapat diketahui bahwa olah data Smart-PLS menghasilkan nilai AVE dari masing-masing Variabel dinyatakan baik karena telah memenuhi persyaratan dengan nilai lebih dari 0,5 sehingga disimpulkan semua indikator dan variabel konstruksi dalam model telah memenuhi kreteria uji *Convergent Validity*.

#### Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity					
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...	Copy to Clip
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
X1_KEPEMIMPINAN	0.678	0.942	0.847	0.737	
X2_MOTIVASI	1.000	1.000	1.000	1.000	
Y_KINERJA PEGAWAI	1.000	1.000	1.000	1.000	
Z_KEPUASAN KERJA	0.636	0.637	0.846	0.733	

Gambar 7

Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Dari gambar 7 diketahui bahwa pada model penelitian dianggap sepenuhnya reliable karena nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7 pada semua variabel sedangkan nilai *Cronbach Alpha* masih terdapat variabel yang dibawah dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel mempunyai reliabilitas yang sesuai akan tetapi tidak signifikan sesuai kreteria uji *Composite Reliability*.

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai peritungan Path Coefisien pada

Untuk uji reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Untuk dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus  $>0,6$  dan nilai *Composite reliability* harus  $>0,7$ . Dibawah ini hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari olah data Smart-PLS.

pengujian inner model (model struktural). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 ( $\alpha$  5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

Terdapat 5 (lima) hipotesis yang akan dijawab dalam penelitian ini, dari hasil pengujian hipotesis baik secara langsung sebagai berikut :

Berdasarkan gambar 8 dan gambar 9 menunjukkan hasil uji hipotesis secara perhitungan pengaruh langsung pada

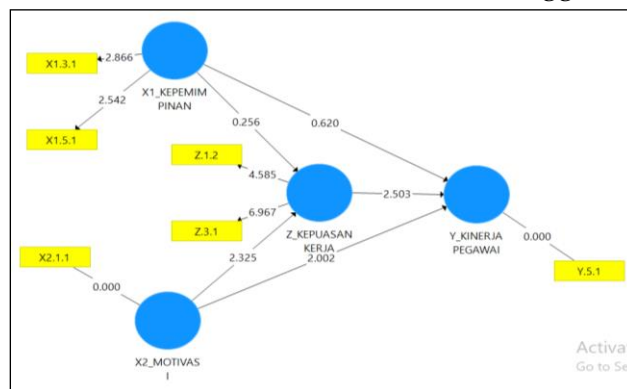


masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.  
Hasil nilai t statistik adalah  $0,256 < 1,96$  dan hasil nilai P Values  $0,798 > 0,05$  maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti, dengan demikian kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo
2. Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah  $0,620 < 1,96$  dan hasil nilai P Values  $0,535 > 0,05$  maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti, dengan demikian kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.

3. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.  
Hasil nilai t statistik adalah  $2,325 > 1,96$  dan hasil nilai P Values  $0,020 < 0,05$  maka hipotesis diterima dan terbukti, dengan demikian motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.



Gambar 8  
Diagram Path Coefisien

Path Coefficients						
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation...	T Statistics...	P Values	
X1_KEPEMIMPINAN -> Y_KINERJA PEGAWAI	-0.119	-0.174	0.192	0.620	0.535	
X1_KEPEMIMPINAN -> Z_KEPUASAN KERJA	-0.066	-0.024	0.258	0.256	0.798	
X2_MOTIVASI -> Y_KINERJA PEGAWAI	-0.219	-0.199	0.109	2.002	0.046	
X2_MOTIVASI -> Z_KEPUASAN KERJA	-0.329	-0.310	0.142	2.325	0.020	
Z_KEPUASAN KERJA -> Y_KINERJA PEGAWAI	0.487	0.498	0.195	2.503	0.013	

Gambar 9  
Hasil Perhitungan Path Coefisien

4. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah  $2,002 > 1,96$  dan hasil nilai P Values  $0,046 < 0,05$  maka hipotesis diterima dan terbukti, dengan demikian motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI

Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.

5. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah  $2,503 > 1,96$  dan hasil nilai P Values  $0,013 < 0,05$  maka hipotesis diterima dan terbukti, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.

Selain itu terdapat 2 (dua) hipotesis atas hasil uji hipotesis yang secara tidak langsung mempengaruhi variabel tertentu. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Berdasarkan gambar 10 menunjukkan hasil uji hipotesis secara

perhitungan pengaruh tidak langsung pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo. Hasil nilai t statistik adalah  $0,221 < 1,960$  dan hasil nilai P Values  $0,825 > 0,05$  maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti, dengan demikian kepemimpinan secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.
2. Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.

Total Indirect Effects						
Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel	
	Original Sample (O)	Sample Mean (...)	Standard Deviatio...	T Statistics (...)	P Values	
X1_KEPEMIMPINAN -> Y_KINERJA PEGAWAI	-0.032	-0.023	0.146	0.221	0.825	
X1_KEPEMIMPINAN -> Z_KEPUASAN KERJA						
X2_MOTIVASI -> Y_KINERJA PEGAWAI	-0.160	-0.161	0.094	1.708	0.088	
X2_MOTIVASI -> Z_KEPUASAN KERJA						
Z_KEPUASAN KERJA -> Y_KINERJA PEGAWAI						

Gambar 10  
Hasil Perhitungan *Total Indirect Effect*

Hasil nilai t statistik adalah  $1,708 < 1,960$  dan hasil nilai P Values  $0,088 > 0,05$  maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti, dengan demikian motivasi secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo.

### Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap

kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang dimiliki seorang atasan maka tidak akan berpengaruh secara signifikan pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan adanya keluhan dari pegawai yang sebagian besar tidak sependapat dengan gaya kepemimpinan atasan di kantor tersebut. Salah satu contohnya adalah pemberian beban kerja yang terlalu berat. Banyaknya tugas tambahan lain yang diberikan membuat tingkat kepuasan dalam bekerja menjadi

rendah juga tidak adanya tambahan penghasilan yang didapat atas beban kerja tambahan tersebut. Oleh karena itu, hal tersebut mempengaruhi hasil penelitian yang sedang diteliti dilapangan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair (2019) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) unit induk Pembangkit Sumatra Bagian Utara.

#### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang dimiliki seorang atasan maka tidak akan berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena rendahnya kepuasan kerja atas gaya kepemimpinan atasan di kantor tersebut. Oleh karena itu, semakin banyaknya beban kerja maka akan semakin lama kinerja dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga kinerja pegawai di kantor tersebut tidak terpengaruh dengan adanya gaya kepemimpinan yang terlaksana sekarang.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransisca L Nababan, Bimantara sembiring, Lika Bancin dan Lilis Sianturi, maya agustina t (2020) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo. Dengan demikian, motivasi

yang diberikan dalam bentuk apapun kepada pegawai berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan fakta dilapangan sebagian pegawai di kantor tersebut memang mengemukakan bahwa merasa puas atas motivasi yang diberikan oleh atasan. Akan tetapi, pengaruh atas motivasi tersebut dibilang sementara karena kepuasan kerja tersebut muncul apabila ada motivasi yang membuat spirit pegawai untuk bekerja naik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Yanda rivaldo dan sri langgeng ratnasari (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang diberikan maka tentu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berbanding lurus dengan sebagian pegawai yang puas akan motivasi dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tidak mendukung hasil penelitian dilakukan oleh Fransisca L Nababan, Bimantara sembiring, Lika Bancin dan Lilis Sianturi, maya agustina t (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo. Dengan demikian, semakin

baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditemukan dilapangan bahwa ketika pegawai merasa puas akan bekerja maka juga akan mempengaruhi pada kinerjanya, akan tetapi itu tidak pada semua beban kerja yang diberikan. Hal tersebut hanya terjadi apabila pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan jabatan yang diampu. Sehingga beban kerja tambahan itu dikesampingkan terlebih dahulu. Hal tersebut yang membuat kepuasan kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanda rivaldo dan sri langgeng ratnasari (2020) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa secara tidak langsung kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo. Dengan demikian, hal tersebut sejalan dengan hasil hipotesis sebelumnya terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Hal tersebut terjadi karena banyaknya beban kerja yang diberikan oleh atasan menyebabkan pegawai merasa tidak puas dalam bekerja sehingga kinerja pegawai pun semakin rendah. Oleh karena itu, semakin banyaknya beban kerja maka akan semakin lama kinerja dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanda Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari ( 2020 ) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan melalui kepuasan kerja

tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa secara tidak langsung motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Probolinggo. Dengan demikian, hal tersebut sejalan dengan hasil hipotesis sebelumnya terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara langsung. Hal tersebut terjadi karena motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak mendorong untuk memberikan kepuasan sendiri dalam bekerja. Diketahui pegawai pada kantor imigrasi merasa sedikit sekali motivasi yang diberikan untuk merasa puas dalam bekerja sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang rendah. Oleh karena itu, kinerja yang diharapkan tidak sesuai dengan harapan pimpinan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanda Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari ( 2020 ) yang menunjukkan bahwa Motivasi melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan bahwa deskripsi Kepemimpinan dan Motivasi sesuai dengan data yang telah dikumpulkan dalam kategori cukup baik sedangkan Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Malang Unit Kerja Keimigrasian di Kota Probolinggo dalam kategori baik; Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai; Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai; Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan

Kerja; Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai; Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai; Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2016). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. ANDI.
- Ahya, R., Lamsah, & Artiningsih, D. W. (2020). Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada TB. Barkat Cempaka Di Banjarbaru. *Repository Universitas Islam Kalimantan*, 3-7.
- Hartono, A. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang*.
- Muzakki, & Hutabarat, H. G. L. M. B. (2022). Role of Organization Citizenship Behavior Mediation in Work Motivation Relationship To Employee Performance: Empirical Study. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen)*, 9(1), 21-42.
- Muzakki, & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 82-91. <https://doi.org/DOI>: <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i2.3264>
- Sari, W. T., & Panglipursari, D. L. (2022). Leadership, communication, dan division of labour terhadap employee performance. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(1), 23-37. <https://doi.org/10.38156/imka.v2i1.107>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Tan, R., & Tarigan, Z. J. H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3H Motosport. *Agora*, 5(1), 1-8