

**JURNAL SKRIPSI BIDANG KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP**  
**KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT.**  
**MIDI UTAMA INDONESIA SURABAYA**

Disusun oleh :

**DIANA AMALIA FIRDAUS**  
**NIM : 16210251**

**Jurusan Manajemen**



**Skripsi Telah Disidangkan Tanggal 8 Februari 2019**

**Dosen Penguji:**

**1. Sfaat, ST., MM**

**Dr. Sri Rahayu, SE., MM**

**3. Dr. Ir. H. Sundjoto, M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA**  
**SURABAYA**

**2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN**

**PT. MIDI UTAMA INDONESIA SUARABAYA**

**DIANA AMALIA FIRDAUS**

**NIM 16210251**

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia STIE Mahardhika Surabaya  
Email : [Firdiana12@gmail.com](mailto:Firdiana12@gmail.com)

**ABSTRACT**

*In this research, it was conducted to find out the influence of leadership and motivation on Work performance and the Impact on Employee Performance of PT. ISS Surabaya Fund. The data obtained in this study are 2 as follows: the first primary data is data obtained from the first data source in the location of the object of research in this case the respondent's response to the questionnaire variable leadership, motivation, Work performance and employee performance. Secondary data, namely data collected by researchers through second parties or second hand in this case are employees, location and company structure and the duties of employees at PT. Midi Utama Fund. The problem examined in this study is whether there is a direct and indirect influence between leadership and motivation on compensation, the effect of Work performance on employee performance. The purpose of this study is to identify and analyze the direct and indirect influence of motivation and work performance on employee performance, identify and analyze the effect of Work performance on employee performance. The study population was 60 people who were employees of PT. Midi Utama funds with a sample of 60 people using the census method. Methods of collecting documentation and questionnaires, analytical methods, namely test instruments (validity and reliability tests), descriptive percentage analysis, classic assumption test, determination coefficient test (R<sup>2</sup>), t test and path analysis using SPSS 21.0 for Windows. The conclusion of this study is that improving employee performance is achieved by increasing leadership, motivation, work performance and compensation. Suggestion to PT. Midi Utama funds provide training for*

*leaders and employees and create a forum for communication between employees, leaders and management.*

*Keywords: Leadership, Motivation, Job Performance, and Employee Performance*

## **ABSTRAK**

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Midi utama Indonesia Surabaya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini ada 2 sebagai berikut : yang pertama data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber data pertama dilokasi objek penelitian dalam hal ini tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kedua data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua atau tangan kedua dalam hal ini adalah karyawan, lokasi dan struktur perusahaan serta tugas-tugas karyawan pada PT. umidi utama Indonesia Surabaya. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Populasi penelitian ini adalah 150 orang merupakan karyawan PT. utama midi Indonesia Surabaya dengan sampel sejumlah 60 orang dengan menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan *SPSS 21.0 for Windows*. Simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Saran kepada PT. utama midi Indonesia Surabaya memberikan pelatihan-pelatihan bagi pimpinan maupun karyawan dan membuat wadah untuk berkomunikasi antara karyawan, pimpinan maupun manajemen.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, kepuasan kerja, dan Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (MIDI) bergerak pada bidang ritel. MIDI membuka gerai pertama dengan nama Alfamidi, yang dikembangkan sebagai konsep 'supermarket mini' yang menempati luas area penjualan dari 200 - 400 meter persegi; dimana sekitar 20% luasnya digunakan untuk memajang produk fresh-food (buah, sayur dan makanan beku). Alfamidi dengan tagline 'Belanja Puas Harga Hemat' diposisikan untuk dapat memberikan pelayanan dan pengalaman belanja pelanggan agar terpenuhi kebutuhannya dan dengan harga yang hemat. Di tahun 2009, MIDI mengembangkan konsep 'convenience store' dengan nama 'Alfaexpress' dengan tagline 'Cepat dan Nyaman'; dimana konsepnya adalah mengutamakan kecepatan dan kenyamanan berbelanja pelanggan dalam memilih produk dan menyelesaikan transaksi pembayaran. MIDI tercatat pada Bursa Efek Indonesia di tahun 2010 pada papan Pengembangan. Perusahaan didirikan pada tahun 2007 dan berpusat di Tangerang, Banten, Indonesia.

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan antara lain bergerak dalam bidang perdagangan umum termasuk perdagangan toserba/swalayan dan minimarket. Kegiatan usaha utama Midi adalah dalam bidang perdagangan eceran untuk produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan minimarket bernama Alfamidi, Alfaexpress dan sejak tahun 2011 Midi mulai mengembangkan jaringan convenience store dengan nama Lawson.

Dewasa ini iklim persaingan bisnis ritel di Indonesia semakin keras dan menantang. Disatu sisi banyak bermunculan perusahaan - perusahaan ritel lokal yang baru, sedangkan disisi yang lain beberapa beberapa perusahaan ritel

asing mulai masuk kedalam negeri. Dalam kompetisi tersebut, setiap perusahaan ritel saling bersaing untuk mempertahankan konsumen yang selama ini menggunakan produk atau jasa mereka dalam hal ini kedisiplinan dan semangat kerja akan menceminkan pelayanan yang baik dan melahirkan kepuasan konsumen. Para perusahaan tersebut berlomba - lomba untuk memuaskan konsumennya masing - masing agar mereka tidak beralih ke produk atau jasa perusahaan kompetitor.

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena kepemimpinan itulah yang akan mengerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut Robbins (2015 : 260) pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2013:263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2013: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memaksimalkan motivasi, kepuasan kerja, pada karyawannya. dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang baik sudah seharusnya menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas penulis mempunyai keinginan untuk mengangkat permasalahan kualitas produk dan harga dalam memenuhi kepuasan pelanggan PT. Midi Utama Indonesia dengan tujuan terbentuknya loyalitas konsumen kedalam sebuah penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia.**

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehinggabisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian kepemimpinan yang diberikan oleh ahli. Namun, pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai peranan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak bisa dipandang dengan mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Menurut Siagian *dalam* Sutrisno (2016:213) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Tohardi *dalam* Sutrisno (2016:214) mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry *dalam* Sutrisno (2016:219) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan; (2) perorganisasian; (3) penggerakan; dan (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi yang rumit dihadapi kelompok; (2) mengawasi dan menyalurkan tingkah

laku kelompok; dan (3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Peran tersebut dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan.

## **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2016:141).

Sedangkan menurut Bagun (2012:312) Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sunyoto (2013:1) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut : "Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya". Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati obyek yang menjadi tujuan.



Berikut ini beberapa pengertian motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Mr. Donald: 1950).
2. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan (Drs. Moh.Uzer Uaman: 2000).
3. Motivasi adalah kekuatan tersembunyi dalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas (Devies, Ivor K : 1986).
4. Motivasi adalah usaha-usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi sehingga anak itu mau melakukan sesuatu (Prof. Drs. Nasution: 1995).
6. Pengertian motivasi menurut Bernard Berelson dan Gary A. Stainer dalam Machrony (1854 : 109), mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan dan mengurangi ketidak seimbangan.

#### **2.1.3.2. Teori Motivasi**

Teori motivasi dibagi menjadi dua dorongan :

1. Motivasi Sebagai Dorongan Internal

Menurut Badeni (2013:78) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu:

a) Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow

Manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

b) Teori X dan Y

Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu:

a. Manusia jenis X :

Orang dengan tipe ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman agar prestasi atau mencapai tujuan. Tidak mempunyai inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.

b. Manusia jenis Y :

Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

C. Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor)

Teori yang dibuat oleh Frederick Herzberg mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerja merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan keberhasilan atau gagalnya individu tersebut. Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu :

- a. faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, implan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik)
- b. Faktor *motivator* meotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan, tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor instrinsik)

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Suparyadi (2015:299) suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Murut Hasibuan (2012:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Meurut Mulyadi (2016:63) dalam Mangkunegara(2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### **1. Faktor Kemampuan (*ability*)**

Secara psikolog, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan Potensi (IQ) di atas rata-rataa (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menegrjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karna itu, karyawan perlu ditemaptkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **2. Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitud*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## **PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

### 1. M. Adi Nugroho (2014)

Peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bandeng Juwana). Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variable kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu, variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,332, dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,348. Motivasi sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,350 terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian jika kepemimpinan melalui motivasi untuk memengaruhi kinerja, diketahui pengaruhnya sebesar 0,486. Sedangkan lingkungan kerja jika melalui motivasi untuk memengaruhi kinerja, diketahui pengaruhnya sebesar 0,949. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih besar jika melalui motivasi. Berdasarkan hasil uji F dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara

bersama-sama terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $52,851 > 2,73$ ), dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1. Suwesty Yuni Pratiwi (2015)

penelitian melakukan dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo). Hasil perhitungan penelitian diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,308 X_1 + 0,439 X_2 + 0,763$  dan  $Y = 0,209 X_1 + 0,207 X_2 + 0,447 Y_1 + 0,682$ . Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R2*) sebesar 0,401 pada variabel terikat kepuasan kerja, berarti persentase pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,1%. Koefisien determinan sebesar 0,516 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6%.

2. Timothy Bartram (2013)

*Researchers do with the title The Relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with the leader (The mediating effects of empowerment and trust in the leader). The results from the PLS analysis are presented in Figure 1 and show that: the effects of transformational leadership on performance were mediated by trust in the leader (H1a was therefore supported); the effects of transformational leadership on satisfaction with the leader were mediated partially by trust in the leader as evidenced by the significant direct effect of transformational leadership on satisfaction with the leader (H1b was therefore partially supported); the effects of transformational*

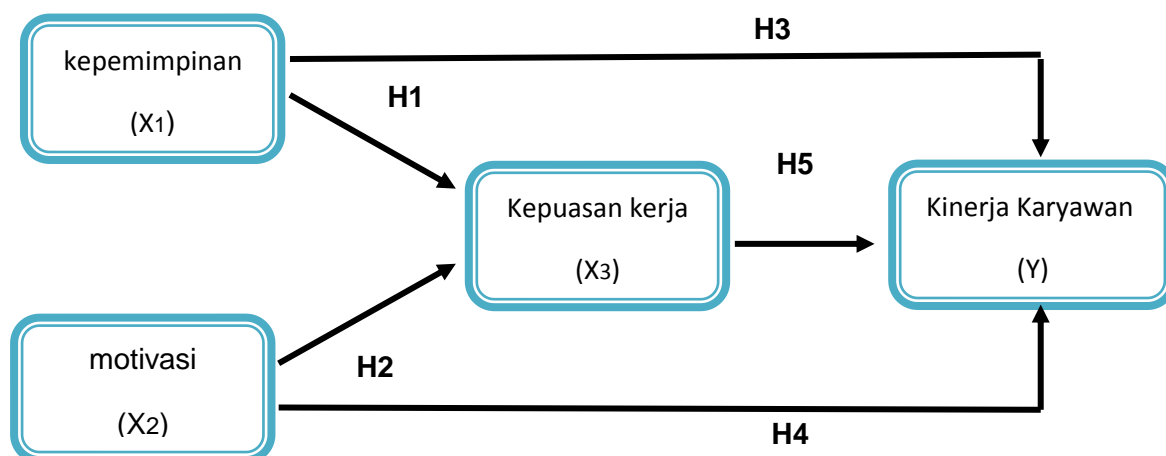
*leadership on performance were mediated by empowerment (H2a was therefore supported); the effects of transformational leadership on satisfaction with the leader were not mediated by empowerment (H2b was therefore not supported).*

4. Asghar Afshar Jahanshahi (Corresponding Author) 2014 ISSN: 2454-2504

*The purpose of this research is to find out and test whether there is an influence of motivation, discipline on employee performance through intervening variables of job satisfaction, Is there an influence on employee performance, Is there an influence of motivation and discipline on employee performance in CV. East Star House in Surabaya. The type of research in this study is explanatory research and research uses a quantitative approach with survey methods, where research takes population samples and uses questionnaires as the main data collection tool. This study is expected to be able to determine the influence of predetermined variables that describe motivation, discipline and the effect of job satisfaction on employee performance, the influence of discipline on employee performance, motivation and the influence of discipline on performance in the CV office. East Star House. The total population in this study was 50 people. The sample was taken as many as 33 people, based on the Slovin formula by using a proportional stratified random sampling procedure. The technique of collecting data with survey methods uses questionnaires and analysis techniques using Linear Regression Analysis. The results showed that the correlation coefficient (R) was 144%, the coefficient of determination (R-Square) was 62.1%, the f test stated that there was a minimal effect of independent variables (1) (X1, X2) that affected the dependent variable (Y) with significant values  $0.001 < 0.05$ , the t test states that both X1 (motivation) X2 (discipline) and job satisfaction (Z) variables affect the Y variable*

(employee performance) with a significant value of X1 variable (motivation) 0013 <0.05, while the value significance of variable X2 (discipline) 0020 <0.05

## KERANGKA KONSEPTUAL



## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2015:80) populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Midi Utama Indonesia yang berjumlah 150 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang diambil dari tingkat kesalahan 10% dari jumlah populasi sebanyak 150 orang. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin umar *dalam* Sani dan Maharani (2013:181) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian/batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5%.

Batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%.

Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150(10\%)^2} = 60$$

Jadi untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 60 karyawan dari 150 karyawan PT. Midi Utama Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Regresi Berganda kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	27.321	3.276		8.339	.000
1	Kepemimpinan	.575	.188	.320	2.861	.003
	Motivasi	.493	.114	.414	3.819	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *unstandardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

sebagai berikut:

$$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,575X_1 + 0,493X_2 + 0,62$$

Persamaan pertama tersebut menunjukkan bahwa:

- I. Setiap terjadi peningkatan kualitas kepemimpinan, akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0.575.
- II. Meningkatnya kualitas Motivasi, akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,493.

Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika kepemimpinan meningkat maka Kepuasan Kerja akan meningkat. Begitu juga dengan Motivasi, jika Motivasi meningkat maka Kepuasan Kerja juga akan ikut meningkat.

- a. Analisis pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- III. Kompensasi sebesar 0,143

Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika Motivasi meningkat maka Kompensasi akan meningkat. Begitu juga dengan Prestasi Kerja, Prestasi Kerja meningkat maka Kompensasi juga akan ikutmeningkat.

Regresi Berganda Motivasi, Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.551	2.521		2.202	.032
	Kepemimpinan	.674	.046	.819	14.803	.000
	Motivasi	.487	.059	.313	3.847	.000
	Kepuasan Kerja	.512	.068	.486	2.644	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

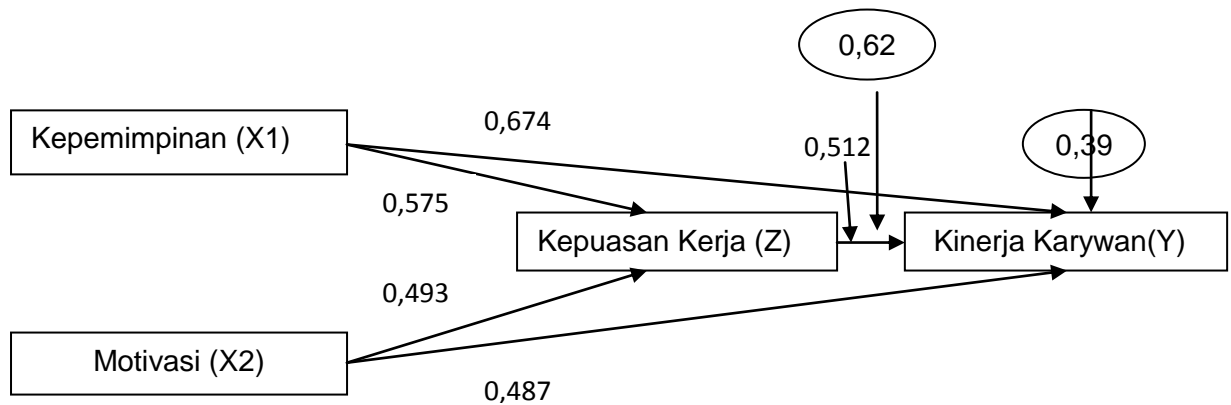
$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,674X_1 + 0,487X_2 + 0,512Z + 0,39$$

Persamaan kedua tersebut menunjukkan bahwa:

- I. Setiap terjadi kenaikan kepemimpinan, akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,674.
- II. Setiap terjadi kenaikan Motivasi, akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,487.
- III. Setiap terjadi kenaikan Kepuasan Kerja, akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,512.

IV. Berdasarkan persamaan (1) dan (2) didapat suatu model analisis jalur sebagai berikut:



Dari hasil analisis jalur pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan dan variabel prestasi kerja terhadap kompensasi lebih besar dibandingkan pengaruh variabel motivasi dan variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi (secara tidak langsung). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi dan variabel prestasi kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tanpa melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Meskipun demikian, total pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi lebih kecil dari pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Begitu pula dengan total pengaruh variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi lebih kecil dari pengaruh tidak langsung prestasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi juga lebih kecil sehingga kompensasi dapat digunakan sebagai variabel intervening.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Midi Utama Indonesia dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia. Apabila kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka Kinerja Karyawan karyawan akan menurun.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia. Apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan baik, maka Kepuasan Kerja karyawan akan tercipta sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka Kepuasan Kerja karyawan tidak akan tercipta pada diri karyawan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia. Apabila Motivasi kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila Motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka Kinerja Karyawan akan menurun.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia. Apabila Motivasi yang diberikan kepada karyawan baik, nyaman dan kondusif, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila Motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka Kepuasan Kerja karyawan tidak akan menurun pada diri karyawan.

## **SARAN**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai t hitung sebesar 14.803 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap semangat Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai t hitung sebesar 3.847 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Midi Utama Indonesia maka beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti terhadap hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin sebaiknya memberi dukungan dan dorongan yang lebih kepada karyawan dalam hal pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah

(*problem solving*) yang sedang dihadapi oleh bagian masing-masing di Motivasi.

2. Pemimpin diharapkan agar selalu memberikan dukungan terhadap karyawan, berdialog atau berdiskusi bersama apabila ada permasalahan khususnya dalam hal pekerjaan.
3. Pemimpin sebaiknya memberikan pendampingan dan atau solusi terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Diharapkan perusahaan agar dapat memperhatikan dan mengapresiasi setiap masukan dari karyawannya baik besar atau kecil demi kemajuan perusahaan yang sesuai visi dan misinya.
5. Karyawan sebaiknya menunjukkan sikap yang baik dan sewajarnya ketika memutuskan akan meninggalkan perusahaan, dengan tetap mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- Alex S. Nitisemito, 2015. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketujuh, Cetakan Delapan Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bartram, Timothy and Gian Casimir. 2016. *The Relationship Between Leadership and Follower In-role Performance and Satisfaction with the Leader (The Mediating effects of empowerment and trust in the leader)*. Australia: La Trobe University.
- MidiutamaIndonesia, <http://www.midiutama.co.id> (diakses tanggal 04 Desember 2019 ).
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Malayu S.P. Hasibuan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, (2015). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.

- Nawawi, H. Hadari. 2016. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, Bob. (2016). *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam.
- Nugraha, Firnawan Ajie. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pad Perusahaan Tekstil PT. Kosoema Nanda Putra Klaten*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugroho Adi M, 2015. *Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bandeng Juwana Semarang)*.
- Pratiwi Yuni Suwesty, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2016. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFEdisi VIII
- Sedarmayati, 2016. *Metodelogi Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Mandar Jaya
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan ke 22, Alfabeta,cv, Bandung
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.