

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

(Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana (S1)



Disusun oleh :

Wahyu Triono

152102004

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINITRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
YOGYAKARTA**

**2015**

## ABSRAKSI

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (studi pada Karyawan Waroeng Special Sambel Regional Yogyakarta), disusun oleh Wahyu Triono dengan pembimbing I Lukmono Hadi dan Pembimbing II Adi Soeprapto.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh signifikan antara variabel motivasi Kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating.

Penelitian ini dilakukan di empat cabang Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta. Waroeng Special Sambel adalah sebuah Perusahaan yang bergerak pada industri makanan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Adapun jumlah populasi dari empat cabang Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta adalah 206 karyawan biasa dan untuk sample yang digunakan sebesar 99 responden atau karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*, mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai variabel moderating. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis statistik deskriptif dan *moderated regression analysis (MRA)*. Pengujian hipotesis menggunakan f-test untuk menguji secara simultan dan t-test untuk menguji secara parsial.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak signifikan dan positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating dan terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai variabel moderating.

Berdasarkan hasil penelitian, Waroeng Spesial Sambel regional Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan, meningkatkan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan mempertahankan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, hal diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambel regional Yogyakarta dimasa mendatang.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. kinerja karyawan

dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memotivasi karyawannya. Motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins 2003, h 208). motivasi kerja sangat menentukan karyawan dalam bekerja, dengan adanya motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan maka karyawan akan mempunyai kinerja yang bagus pula. Karyawan akan termotivasi oleh feedback yang ditawarkan oleh perusahaan, sehingga ada target pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan cepat karena ada bonus yang menarik dari perusahaan.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan berkaitan erat dengan motivasi kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja atau sebaliknya dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah seseorang akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap kinerjanya (Robbins 2003, h 91). Kepentingan pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efek pada kinerja karyawan dan hal ini dapat ditandakan dengan kepuasan dan tingkat keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan dimana keluar masuknya perusahaan tentu saja akan bersifat negatif bagi perusahaan dan produktifitas perusahaan.

Setiap membicarakan tentang kinerja karyawan didalam sebuah organisasi tentu tidak akan lepas dengan yang namanya kepemimpinan, Sebuah organisasi dijalankan dan diatur oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan sendiri merupakan sebuah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikut nya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerja sama dari orang-orang aatau organisasi lain (Rivai 2003, h 2).

Dari rangkaian di atas penelitian ini mengambil objek penelitian pada sebuah waroeng spesial sambel “SS” Yogyakarta yang merupakan sebuah perusahaan kuliner yang saat ini memiliki lebih dari 58 cabang yang tersebar di 27 kota yang ada di Indonesia dengan jumlah karyawan kurang lebih 1.800 karyawan

Berdasarkan alasan diatas yang telah di kemukakan, penulis tertarik untuk mengajukan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating”** (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta).

**Kerangka pemikiran**

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan dan kepemimpinan. Karena motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

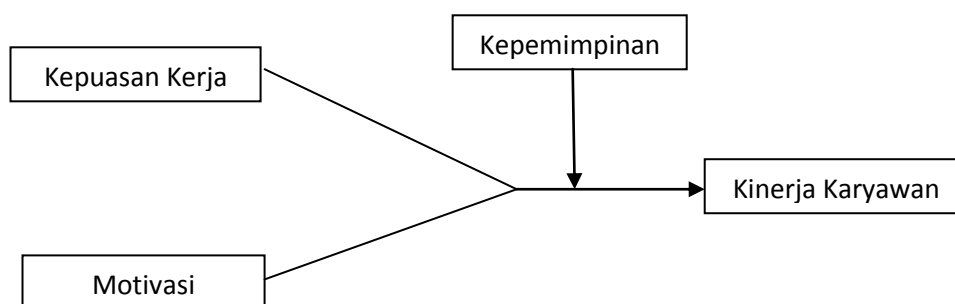
Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins 2003, h 208). Motivasi sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja adalah adalah kegiatan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang baik maka akan berdampak membaiknya kinerja seorang karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka diharapkan upaya dalam mencapai sebuah tujuan dapat tercapai dengan teratur sesuai apa yang diharapkan seorang pemimpin dan organisasi. Kepemimpinan juga lah yang akan berperan penting dalam pemberian motivasi dan kepuasan kerja pada setiap karyawannya agar didapatkannya kinerja yang maksimal dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:

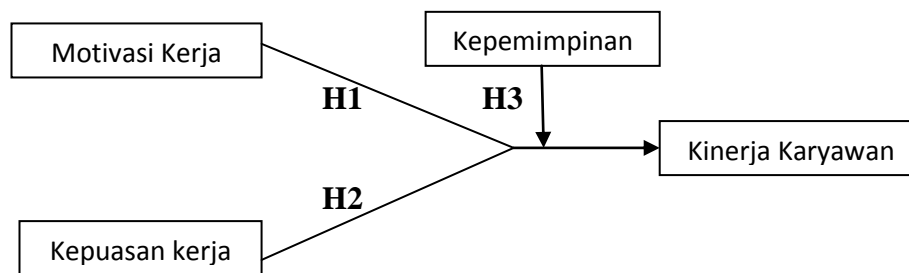
**Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran**



### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini berdasarkan masalah dan tujuan diatas yaitu:

**Gambar 1.4 Hipotesis**



H1: Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

(Jurnal Regil Permanasari 2013)

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. (Jurnal Ayu Desi Indrawanti 2013)

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel Kepuasan Kerja dan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai moderating variable (Jurnal Enny Rachmawati, Y. Warella, Zaenal Hidayat 2006)

### **Definisi Konsep**

Definisi konsep menurut Singaribun,dkk (2006 : h33) adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang di rumuskan atas dasar generalisasi dari jumlah karakteristik: kejadian, keadaan, kelompok, atau individu tertentu. Berdasarkan pada tujuan pustaka diatas, maka konsep ini terdiri dari:

1. Motivasi



Motivasi adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

(Sunyoto,2013 h1)

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu afektifitas atau respon emosional dari berbagai aspek pekerjaan, dimana seseorang dapat relative puas dengan suatu aspek dari pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lain. (Kreitner dan Angelo,2003 h271)

## 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. (Sunyoto,2013 h24)

## 4. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibun 2001, h34)

### **Definisi Oprasional**

#### 1. Motivasi kerja

Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan motivasi dari Perusahaan Warong Spesial Sambel terhadap karyawannya untuk mencapi suatu kemajuan selama masa bekerja.

Indikator motivasi kerja, yaitu:

- a. Kopensasi
- b. Promosi untuk karyawan berprestasi
- c. Status sosial dalam pekerjaan
- d. Sistem pengawasan / kualitas supervise
- e. Persaingan antar karyawan

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, yaitu kegiatan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan Warong Spesial Sambel memandang pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menantang
- b. Pekerjaan dapat membentuk kepribadian
- c. Keamanan dalam bekerja
- d. Respon emosional
- e. Keberhasilan dalam bekerja

## 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan, yaitu merupakan aktivitas pimpinan-pimpinan Warong Spesial Sambel dalam mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan tertentu.

Indikator kepemimpinan:

- a. *Telling* (kemampuan untuk memberitahukan anggota apa yang harus mereka kerjakan)

- b. *Selling* (kemampuan memberikan ide-ide kepada anggota)
  - c. *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota)
  - d. *Delegating* (kemampuan memilih orang yang tepat dalam menyelesaikan tugas)
4. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Waroeng Spesial Sambel. Adapun indicator yang di gunakan untuk mengukur variable ini adalah:
- a. Kualitas hasil kerja karyawan
  - b. Kuantitas kerja karyawan
  - c. Efisiensi kerja karyawan
  - d. Kreatifitas kerja
  - e. Pengetahuan kerja

## **Metode Penelitian**

### **Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *tipe explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan suatu fenomena untuk lebih memahami gejala atau permasalahan tertentu melalui pengujian hipotesis. Metode ini digunakan adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. (Singarimbun dan Sofian 1997)

### **Ruang lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan perusahaan waroeng special sambel “SS” regional Yogyakarta dengan kepemimpinan sebagai moderating.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di empat cabang Waroeng special sambel yang ada di wilayah Yogyakarta, yang memiliki kantor pusat di Jl. Kaliurang km 4,5 No. 52 Gang. Kinanthi dengan Telpon 0274 546594. Perusahaan ini bergerak pada industri makanan. Penulis melakukan penelitian disini karena terdapat beberapa faktor, yaitu:

- a. Perusahaan Memiliki banyak cabang yang tersebar di Yogyakarta
- b. Perusahaan yang bergerak pada industri makanan ini sudah sangat familiar di mata masyarakat Yogyakarta.

### **Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden, dimana data ini didapat dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang di peroleh secara tidak langsung dari perusahaan, karena peneliti tidak melakukan pemantauan secara langsung perkembangan yang yang di alami perusahaan yang bersangkutan dari tahun ketahun.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada para respondennya untuk menjawab.

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik satu kesimpulan. (Sugiyono, 1999, h72). Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah 206 karyawan perusahaan waroeng special sambel “SS” yang tersebar di empat cabang waroeng special sambel “SS” di daerah Yogyakarta.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populas tersebut (Sugiyono, 1999, h73). Pada penulisan ini, Teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah *Probability Sampling* yaitu memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi yang dipilih untuk menjadi anggota sampel. Penulis akan menggunakan metode *Propesional*

*Random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi naamun di ambil secara propisional (Sugiyono 2000, h77). Pengambilan sampel ini menggunakan rumus solvin dengan tingkat kesalahan 10% sebagai berikut (Sugiono 2007, h74) yaitu:

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

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

d<sup>2</sup> = Presisi yang di tetapkan (10%)

$$n = \frac{206}{206(0,10)^2+1}$$

n = 98.56 atau 99 responden

Pembagian jumlah sampel karyawan bias untuk masing-masing cabang waroeng special sambel dilakukan secara proporsional, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{N_1}{\sum N_1} x N_0$$

$n_1$  = Banyal sample jumlah karyawan dari tiap bagian yang dimiliki

$N_1$  = Jumlah Karyawan

$N_0$  = Jumlah Sampel

Table 1.2 Jumlah Karyawan pada empat cabang Waroeng Special Sambel

No	Nama Cabang	Jumlah Karywan
----	-------------	----------------

1	Waroeng SS 8	58
2	Waroeng SS 9	52
3	Waroeng SS 3	54
4	Waroeng SS 2	42
	Jumlah	206

**Sumber: Manajemen Waroeng Special Sambel**

1. Waroeng SS 8

$$n_1 = \frac{99}{206} \times 58 = 27,8 = 28 \text{ responden}$$

2. Waroeng SS 9

$$n_1 = \frac{99}{206} \times 52 = 24,9 = 25 \text{ responden}$$

3. Waroeng SS 3

$$n_1 = \frac{99}{206} \times 54 = 25,9 = 26 \text{ responden}$$

4. Waroeng SS 2

$$n_1 = \frac{99}{206} \times 42 = 20,1 = 20 \text{ responden}$$

### **Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur item dalam kuesioner menggunakan skala liker, jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- Sangat setuju = Skor 5
- Setuju = Skor 4
- Kurang setuju = Skor 3

- Tidak setuju = Skor 2
- Sangat tidak setuju = Skor 1

## **Pembahasan**

Berdasarkan tabel 3.34 hasil analisis regresi berganda terlihat koefisien regresi pengaruh antara variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berjumlah -0,075 hal ini menunjukkan adanya nilai negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada diperusahaan Warung Spesial Sambel, dimana Hal ini terjadi karena adanya pengaruh eksternal atau masalah lain seperti dapur yang sempit, peralatan memasak yang kurang memadai serta desakan pengunjung yang terlalu banyak terjadi diluar variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambel regional Yogyakarta. Faktor eksternal itulah yang mempengaruhi terjadinya nilai negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambel, walau pada kenyataannya motivasi kerja para karyawannya yang ada pada Waroeng Spesial Sambel regional yogyakarta telah memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini dapat dilihat dari hasil distribusi jawaban responden tentang item motivasi kerja pada tabel 3.33. Sedangkan dengan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan besarnya nilai t hitung 0,526 dan  $p = 0,600$  ( $p > 0,05$ ) karena nilai p lebih besar dari 0,05 dimana  $H_0$  diterima ( $H_0$  : Tidak ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan) dan  $H_a$  ditolak ( $H_a$  : ada pengaruh Motivasi



kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan) yang menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang ada di Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta. Dengan demikian Hipotesis H1 :Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Jurnal Regil Permanasari 2013) ditolak.

Pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel 3.34 hasil analisis regresi berganda terlihat koefisien regresi berjumlah 0,437 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif yang di berikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan Waroeng special sambel regional Yogyakarta. Dengan adanya jumlah koefisien regresi yang di miliki motivasi kerja seperti itu membuktikan bahwa jika kepuasan kerja yang ada di perusahaan warung special sambel meningkat maka kinerja karyawannya juga akan meningkat. Sedangkan untuk pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan waroeng special sambel ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,944 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) karena  $p$  lebih kecil dari pada 0,05 maka  $H_0$  ditolak ( $H_0$  : tidak ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan) dan  $H_a$  diterima ( $H_a$  : ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada waroeng special sambel. Penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan Stephen P. Robbin (2003, h 91) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang merujuk pada sikap

umum individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja karyawan atau sebaliknya dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah seseorang akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti adanya kepuasan kerja yang memadai seperti tantangan kerja, potensi dalam memperkuat diri, rasa aman dalam bekerja, respon emosional positif terhadap pekerjaan dan hasil pekerjaan yang sesuai harapan selama bekerja telah memberikan kepuasan kerja baik sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Jurnal Ayu Desi Indrawanti 2013) diterima.

Berdasarkan table 3.35 hasil regresi linier moderating antara pengaruh interaksi motivasi kerja dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,062 hal ini berarti ada pengaruh positif dari interaksi antara motivasi kerja dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dimana jika interaksi antara motivasi kerja dengan kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan pada warung special sambel juga akan meningkat. Sedangkan untuk pengaruh tidak signifikan antara pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung = 0,267 dan  $p = 0,790$ , ( $t$  hitung  $< 1,986$ ) dan  $p > 0,05$  dimana  $H_0$  diterima ( $H_0$  : Interaksi antara Motivasi kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) dan  $H_a$  ditolak ( $H_a$  : interaksi antara Motivasi kerja dan

Kepemimpinana berpengaruh terhadap kinerja karyawan) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara interaksi motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ada diperusahaan Waroeng special sambel. Hal ini bertolak belakang dengan pendapat yang dikemukakan Indriyo G (dalam buku Danang Sunyoto 2013) yang mengatakan kepemimpinan merupakan factor yang sangat penting dalam memengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat di capai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses memengaruhi atau memotivasi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Perbedaan antara penelitian ini dengan teori yang ada atau alasan terjadinya ketidak signifikan antara interaksi motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dikanakan karena kurangnya ada partipasi kepemimpinan dalam memotivasi karyawan yang ada di warung special sambel seperti yang terlihat pada table 3.33 distribusi jawaban responden pada indicator kepemimpinan. Seperti yang dikemukakan oleh Saigaain (2002 h, 66) seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung dalam sebuah organisasi. Dengan demikian hipotesis H3 : diduga terdapat pengaruh signifikan positif antara variable motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variable

moderating ditolak (Jurnal Enny Rachmawati. Y. Warela dan Zaenal 2006)

Berdasarkan table 3.35 hasil regresi linier moderating antara pengaruh interaksi kepuasan kerja dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar -0,411 hal ini menunjukkan nilai adanya negatif dari interaksi antara kepuasan kerja dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini terjadi mungkin karena adanya pengaruh faktor eksternal yang ada diluar interaksi kepuasan kerja dan kepemimpinan yang menyebabkan nilai koefisien antara interaksi kepuasan kerja dan kepemimpinan bernilai negatif. Faktor eksternal itu mungkin saja dari bentuk lingkungan kerja dan lain-lain yang ada di Waroeng Special Sambel. Sedangkan untuk pengaruh signifikan antara pengaruh interaksi kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung = 2,194 dan p = 0,031, (t hitung < 1,986) dan p < 0,05 dimana Ho ditolak (Ho : Interaksi antara kepuasan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) dan Ha diterima ( Ha : interaksi antara Kepuasan kerja dan Kepemimpinana berpengaruh terhadap kinerja karyawan) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara interaksi motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ada diperusahaan Waroeng special sambel. Sedangkan ada pengaruh negatif dari interaksi antara kepuasan kerja dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dikarenakan mungkin karena ada banyak interaksi

kepemimpinan dalam kepuasan kerja (pekerjaan yang memberi tantangan, pekerjaan yang berpotensi memperkuat diri, respon emosional dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil yang dicapai sesuai keinginan) jika terlalu banyak terinteraksi oleh kepemimpinan akan mengakibatkan terkikisnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan. Dengan demikian hipotesis H3 : diduga terdapat pengaruh signifikan positif antara variable kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variable moderating ditolak (Jurnal Enny Rachmawati. Y. Warela dan Zaenal 2006)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data sebelum di moderasi oleh kepemimpinan, terlihat adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian tersebut (tabel 3.34) diperoleh nilai  $R^2$  0,303 yang menunjukkan bahwa sebelum ada moderating dari kepemimpinan sebesar 30,3% kinerja karyawan dapat dilaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 60,7% dijelaskan faktor lain di luar model. Sedangkan dari hasil pengujian dari pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating di peroleh nilai  $R^2$  0,583 yang menunjukkan bahwa sebesar 58,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating, dan sisanya 42,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dilihat dari hasil  $R^2$  sebelum di moderating kepemimpinan memiliki nilai  $R^2$  0,303 dan sesudah di moderating

kepemimpinan nilai  $R^2$  0,583, maka dengan demikian dapat di simpulkan bahwa moderating kepemimpinan didalam penelitian ini bersifat memperkuat motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan Waroeng special sambel.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada Bab III maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta. dengan demikian hipotesis 1 tidak didukung.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta. dengan demikian hipotesis 2 didukung.
3. Terdapat pengaruh tidak signifikan dan positif antara variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai variable moderating pada Perusahaan Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta dengan demikian hipotesis 3 tidak didukung.
4. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai variable moderating pada Perusahaan Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta dengan demikian hipotesis 3 tidak didukung.

## **Saran**

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas penulis memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat dalam menetapkan kebijaksanaan dimasa yang akan datang. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan perusahaan Waroeng Special Sambel perlu diperhatikan, karena kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat menjelaskan tugas bawahannya, dapat memberikan ide-ide secara langsung, dapat berpartisipasi dalam kegiatan karyawannya, dan yang dapat memilih orang yang tepat dalam penyelesaian tugas perusahaan. Karena dengan adanya kepemimpinan yang seperti itu akan membuat kinerja karyawan warong spesial sambel menjadi lebih dimasa yang mendatang.
2. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya perusahaan Waroeng Spesial Sambel perlu sedikit memperhatikan, hal ini dikarenakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam kumpulan distribusi jawaban responden memiliki nilai yang kurang tinggi, maka ketepatan waktu karyawannya dalam melaksanakan tugas perlu diperhatikan, karena dengan ketepatan waktu

yang tepat maka kuantitas kerja yang diselesaikan lebih banyak dan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan bahkan kinerja perusahaan.

3. Kompensasi yang diberikan di waroeng special sambel selama ini harus dipertahankan, hal ini di karenakan hasil jawaban responden tentang kompensasi di Waroeng Spesial Sambel sudah baik. Dengan adanya kompensasi yang baik di Waroeng Spesial Sambel akan berdampak positif terhadap motivasi kerja para karyawannya.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

6. Alghifari.2000.*Analisis Regresi*,Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
7. Handoyo.2001.*Pembangunan Kualitas SDM Dari Perspektif POI*. Bagian POI Fak. Psikologi UI.
8. Hasibun,M.2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.PT. Bumi Aksara. Jakarta
9. Indriyo, Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita.1997.*Perilaku keorganisasian*, Edisi Pertama. BPFE.Yogyakarta.
10. Kreiter,Robert dan Angelo.2003. *Prilaku Organisasi*. Edisi pertama.jakarta.salemba empat.
11. Luthan,Fred.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh.Yogyakarta:Andi
12. Mangkunegara,Dr.A.A. Anwar Prabu.2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
13. Rivai, Veithzal.2003. *Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Perusahaan STIEBII.



14. Robbin, Stephen.2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*.Edisi Kesembilan.Jakarta.PT. Indeks Kelompok Gramedia
15. Robbin, Stephen.2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh.Jakarta.PT Indeks Kelompok Gramedia.
16. Sugiyono.2007. *Metode Penelitian Bisnis*.CV.Alfabeta. Bandung
17. Sugiyono.2008.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
18. Sunyoto,Danang.2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. CPAS, Yogyakarta.
19. Journal:
20. Ayu,Desi,Indrawanti.2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Kewirausahaan vol 7.
21. Deewar, Mahesa.2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variable Moderating*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi.Universitas Diponegoro Semarang.
22. Dody, Kristiawan dan Suprayitno.2009. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating*.Jurnal Sumberdaya manusia Vol 3.
23. Eva,Krisdiana,Devi.2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variable Intervening*.Tesis Pascasarjana.

Program Magister Manajemen Pascasarjana. Universitas  
Diponegoro Semarang.

24. Jurnal Enny Rachmawati, Y. Warella, Zaenal Hidayat.2006. *Pengaruh Motivasi Kerj, Kemampuan Kerja, Gaaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Dialogue. JIAKP. Vol 3.
25. Melya Elva.2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Artikel. Prodi Manajemen. Universitas Bung Hatta.Padang.
26. Sulton.2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universtas Islam Negri. Jakarta.