

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWANI CENTERPOINT MALANG**

Penelitian

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen.

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh  
**M. HOLIL**  
184041034

**Kepada**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**  
**2020**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CENTERPOINT MALANG**

Nama : M. HOLIL  
NIM : 184041034

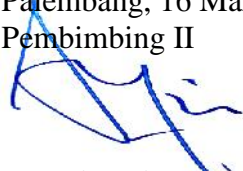
Menyetujui

Palembang, 16 Maret 2020  
Pembimbing I



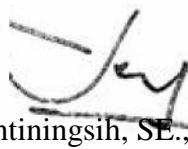
**Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM**

Palembang, 16 Maret 2020  
Pembimbing II



**Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si**

Palembang, 16 Maret 2020  
Mengetahui  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Holil  
NPM : 184041034  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Centerpoint Malang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2020  
Yang menyatakan,



M. Holil

## MOTTO

*“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “*

*( QS. Ar Ra'd : 11 )*

*“Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan..?”*

*(QS. Ar-Rahman : 55 )*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Tesis ini adalah bagian Ibadahku kepada ALLAH SWT, karena kepadaNYA -lah kami menyembah dan kepadaNYA -lah kami mohon pertolongan.*

Sekaligus sebagai ungkapan terimakasih ku kepada :

- Istriku yang tercinta : **Hj. Tuti Yunarni, SE, MSi**
  
- Kedua anakku tercinta :
  - 1. Anisatul Aflah**
  - 2. M. Alfi Dzaki**
  
- Keluarga Besar ku tercinta di Muara Enim & Palembang
  
- Pembimbing I : **Dr.TriSuyantiningsih, SE, MM**
  
- Pembimbing II : **Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.S**
  
- Dan untuk seluruh saudaraku semua serta sahabatku pak Dwi Hasan, SE di Malang, pak Marta Lizar, S.Kom di Palembang, pak Jaelani, SE, MM di Lampung dan seluruh rekan kerja yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi, Inspirasi dan dukungan serta Doannya buat saya .

**“ Tanpa kalian langit tak berbintang terang ”.**

## KATAPENGANTAR

*BISMILLAH HIROHMANNIRROHIM*

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Penulis mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Centerpoint Malang**” ini adalah salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata 2 (S-2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan penelitian ini masih terdapat kekurangan, hal ini karena keterbatasan penulis. Penelitian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi sempurnanya penelitian ini.

Akhirnya harapan penulis semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada Program Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Palembang, 16 Maret 2020  
Peneliti

**M. Holil**  
184041034

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI CENTERPOINT MALANG**

**Tri Suyantiningsih. M.Holil**

Program Pascasarjana Magister Manajemen  
e-mail : [tri\\_suyantiningsih@yahoo.com](mailto:tri_suyantiningsih@yahoo.com)  
Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang , Indonesia  
e-mail : [www.holil\\_aan@yahoo.co.id](mailto:www.holil_aan@yahoo.co.id)

**ABSTRAK**

Kepemimpinan, Lingkungan kerja di Centerpoint Malang diharapkan mampu memotivasi karyawan dan dengan karyawan termotivasi maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang. Dengan jumlah responden 100 orang, lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan masalah terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan Centerpoint Malang yang menurun sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner. Data kuisisioner diolah menggunakan program SmartPLS 3.2.9. Hasil analisa Kepemimpinan di Centerpoint Malang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Centerpoint Malang, Lingkungan kerja di Centerpoint Malang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan Centerpoint Malang, Motivasi kerja karyawan Centerpoint Malang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang, Kepemimpinan di Centerpoint Malang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang, Lingkungan kerja di Centerpoint Malang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja.

## **ABSTRACT**

*Leadership, The work environment at Malang Centerpoint is expected to be able to motivate employees and with motivated employees will have an impact on employee job satisfaction at Centerpoint Malang. This study aims to determine the effect of leadership, work environment on work motivation and its impact on employee job satisfaction at Centerpoint Malang. With 100 respondents, the location of this study was chosen because problems were found related to leadership, work environment, work motivation of Malang Centerpoint employees which decreased so that it affected the job satisfaction of employees at Centerpoint Malang. Data collection by distributing questionnaires. The questionnaire data was processed using the SmartPLS program 3.2.9. Leadership analysis results at Centerpoint Malang significantly influence the work motivation of Centerpoint Malang employees, the work environment at Centerpoint Malang does not significantly influence the work motivation of Centerpoint Malang employees, the work motivation of Centerpoint Malang employees has a significant impact on employee job satisfaction at Centerpoint Malang, Leadership at Centerpoint Malang does not significantly influence the job satisfaction of employees at Centerpoint Malang, the work environment at Centerpoint Malang significantly influences the job satisfaction of employees at Centerpoint Malang.*

*Keywords: Leadership, Work environment, Work motivation and Job satisfaction*



## DAFTAR ISI

	<b>Hal.</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAKSI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah.....	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>14</b>
2.1. Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2. Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli.....	15
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	17
2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.2. Tinjauan Tentang Motivasi Kerja.....	24
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
2.2.2. Tujuan Motivasi.....	25
2.2.3. Fungsi Motivasi.....	26

2.2.4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	26
2.2.5.	Teori Motivasi Kerja Menurut Beberapa Ahli.....	27
2.2.6.	Indikator Motivasi Kerja Karyawan.....	30
2.3.	Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja.....	32
2.3.1.	Lingkungan Kerja.....	32
2.3.2.	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
2.4.	Tinjauan Tentang Teori Kepemimpinan.....	34
2.4.1.	Teori Kepemimpinan.....	35
2.4.2.	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	38
2.4.3.	Alat Ukur Gaya Kepemimpinan.....	40
2.5.	Pengaruh Antar Variabel.....	40
2.5.1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	40
2.5.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	41
2.5.3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	42
2.5.4.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	43
2.5.5.	Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	44
2.5.6.	Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	45
2.5.7.	Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	45

2.6. Tinjauan Studi Empiris.....	46
2.6.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	47
2.6.2. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	51
2.6.3. Perumusan Hipotesis.....	52
2.6.4. Definisi Operasional Variabel.....	53
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>64</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	64
3.2. Obyek dan Subyek Penelitian.....	64
3.3. Data Primer.....	65
3.4. Data Sekunder.....	65
3.5. Populasi.....	65
3.6. Variabel.....	66
3.7. Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.8. Teknik Analisis Data.....	6
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	68
3.8.2. Analisis Inferensial.....	68
3.8.3. Pengukuran Struktur.....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>73</b>
4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	73
4.1.1. Sejarah Singkat Centerpoint Malang.....	73
4.1.2. Visi Misi dan Budaya LOJUPAS Centerpoint Malang.....	73
4.1.3. Lokasi Penelitian.....	74
4.1.4. Struktur Organisasi Centerpoint Malang.....	74
4.2. Karakteristik Responden.....	74
4.2.1. Jenis Kelamin Responden.....	75
4.2.2. Usia Responden.....	75

4.2.3. Pendidikan Responden.....	76
4.2.4. Penghasilan Responden.....	76
4.3. Analisis Statistika Deskriptif.....	77
4.3.1. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z).....	77
4.3.2. Analisis Motivasi Kerja (Y).....	80
4.3.3. Analisis Deskripsi Lingkungan Kerja (X2).....	83
4.3.4. Analisis Deskripsi Kepemimpinan (X1).....	86
4.4. Analisis Data.....	86
4.4.1. Mode Struktural.....	90
4.4.2. Skema Model Partial Least Square (PLS).....	92
4.4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	93
4.4.4. Indikator Validitas.....	93
4.4.5. Reliabilitas Konstrak.....	99
4.4.6. Average Variant Extracted (AVE).....	99
4.4.7. Composite Reliability.....	100
4.4.8. Cross Loading.....	101
4.5. Evaluasi Inner Model.....	101
4.5.1. Uji Path Coefficient.....	101
4.5.2. Uji Kebaikan Model (Goodnessof Fit).....	102
4.5.3. Uji Hipotesis.....	103
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>112</b>
5.5.4. Kesimpulan .....	112
5.5.5. Saran.....	112
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>112</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Hal.</b>
Data Hasil Kuisisioner 100 Responden.....	127
Data Perhitungan Score Tiap Variabel Kuisisioner.....	129
Gambar <i>AVE (Average Variant Extracted)</i> .....	130
Gambar <i>Composite Reability</i> .....	131
Gambar <i>Cronbach Alpha</i> .....	132
Gambar <i>R-Square</i> .....	133
Form Kuesioner Penelitian.....	134

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha khususnya dunia Retail sangat begitu pesat dan terjadi di seluruh wilayah Negara Indonesia, bisnis retail yang cukup berkembang saat ini salah satunya adalah bisnis retail *Department Store*.

*Department Store* adalah toko eceran yang berskala besar, pengelolaannya dipisah dan dibagi menjadi bagian departemen-departemen yang menjual berbagai macam barang yang berbeda-beda sesuai dengan pemenuhan kebutuhan konsumen.

Kota Malang salah satu kota yang sangat diminati pengusaha nasional maupun Internasional, untuk mengembangkan sayap bisnis retail, terbukti dengan banyak dibukannya *Mall* Baru dan gerai tenan baru di area kota Malang, Contohnya Trans Mart, A&R, Malang City Point dan lain-lain yang memberikan pilihan variasi belanja baru bagi warga Kota Malang pada khususnya dan bagi warga propinsi Jawa Timur pada umumnya.

Centerpoint Malang terletak di area Mall Olympic Garden Malang, beralamat di Jl. Kawi No.24 Kota Malang, Propinsi Jawa Timur, merupakan salah satu perusahaan berkembang yang bergerak di bidang jasa yang berbentuk *Department Store*, Centerpoint Malang berada di area *Mall Olympic Garden* yang merupakan *mall* terbesar di Kota Malang dengan jumlah penyewa *tenan* terbanyak dibandingkan mall lain di Kota Malang, sehingga para pengunjung dapat melakukan segala kegiatan belanjanya cukup di satu tempat (*one stop shopping*).

Letak mall yang sangat strategis karena berada di tengahkota, Selain itu kota Malang juga merupakan kota wisata dan kota pendidikan menjadi nilai tambah tersendiri bagi Centerpoint Malang untuk dapat mengembangkan bisnis. Oleh karena itu Centerpoint Malang sebagai salah satu Departement Store terkemuka di Kota Malang diharuskan untuk memperhatikan seluruh aspek yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap

motivasi kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang yang dapat berimbas pada pencapaian hasil target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karena dengan kepuasan kerja yang baik maka karyawan Centerpoint Malang akan dengan sendirinya terpacu untuk memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai karyawan.

Pemanfaatan Sumberdaya manusia di Centerpoint Malang harus dioptimalkan sehingga di tengah maraknya kompetitor yang hadir, baik konvensional maupun Kompetitor *ecommerce* menjadi tantangan tersendiri yang harus dilewati Centerpoint Malang agar tetap bertahan dan berkembang.

Centerpoint Malang agar tetap bisa bertahan dan berkembang harus ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sehingga dengan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil akhirnya dapat mencapai target - target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan adalah salah satu yang meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif. Adapun yang mendasari pandangan ini dalam pengembangan kepemimpinan adalah asimilasi upaya pengembangan kepemimpinan dengan perencanaan strategis dan sejalan dengan upaya untuk mengajarkan aspek yang lebih berwujud mengenai kepemimpinan, berpikir pasar, kemampuan beradaptasi, strategi implementasi, dan manajemen perubahan. Terkait kegiatan strategis pengembangan kepemimpinan meliputi spesifik dan tugas bersama dengan pendidikan dan pelatihan (Suryadana, 2015:101). Kepemimpinan di Centerpoint Malang mengalami perubahan di tahun 2019 yaitu dengan adanya pergantian pimpinan Store Manager hal ini menjadi indikasi perubahan pola kepemimpinan sehingga dari pergantian kepemimpinan di Centerpoint Malang membawa perubahan mengenai cara Kepemimpinan, lingkungan kerja yang bisa membawa motivasi kerja karyawan ke arah lebih baik yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang.

Dari data pelanggaran karyawan Centerpoint Malang yang dikenakan sanksi pernyataan kelalaian kerja atau PK, peneliti menduga bahwa kepemimpinan di Centerpoint Malang masih belum cukup bagus karena angka pelanggaran kelalaian kerja karyawan di Centerpoint Malang di tahun 2019 masih diangka 92 orang yang melanggar dari total karyawan sejumlah 408 karyawan. Sehingga peneliti menduga bahwa faktor kepemimpinan masih terindikasi kurang bagus, untuk itu peneliti ingin mengetahui gaya kepemimpinan yang di butuhkan di Centerpoint Malang, apakah pimpinan Centerpoint Malang selalu memberitahukan dengan jelas tugas karyawan dengan baik, apakah pimpinan Centerpoint Malang memberikan standart untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, apakah Pimpinan Centerpoint Malang selalu menjaga hubungan baik dengan bawahan ataupun selalu memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal serta apakah pimpinan Centerpoint Malang apakah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah yang terjadi dengan pimpinan sehingga Peneliti dapat mengambil analisa dari variable Kepemimpinan di Centerpoint Malang yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan yang bertugas di Centerpoint Malang. Berikut data pelanggaran kelalaian karyawan kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2019

**Tabel 1.1 Data pelanggaran kelalaian kerja Karyawan Centerpoint Malang**

No	Tahun	Jumlah pelanggaran kelalaian kerja dilokasi
1	2016	145
2	2017	172
3	2018	153
4	2019	92

Sumber Data HRD Centerpoint Malang 2020

Indikator Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.. Hasil penelitian dari Kastoro menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial yang akan



meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Centerpoint Malang cukup baik memperhatikan lingkungan kerja karyawan hal ini bisa di lihat dari pemenuhan fasilitas kerja seperti computer, fasilitas ibadah, kantin, lampu penerangan di tempat kerja , tetapi dilihat dari data karyawan yang berhenti bekerja di tahun 2019 masih terbilang cukup tinggi yaitu selama periode bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2019 total karyawan yang berhenti sejumlah 70 orang dengan berbagai macam sebab sehingga peneliti menduga lingkungan kerja di Centerpoint Malang kurang kondusif sehingga berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengetahui faktor pencahayaan tempat kerja, keamanan tempat kerja, kebijakan dan aturan kerja Centerpoint Malang serta untuk meneliti hubungan antar unit kerja di Centerpoint malang apakah harmonis dan untuk mengetahui tingkat kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaan sehingga peneliti mengetahui kondusifitas lingkungan kerja syang berdampak baik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di CenterpointMalang.

Berikut data karyawan Centerpoint Malang yang berhenti diperiode bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun2019

**Tabel 1.2 Data karyawan resign periode bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2019**

*PERIODE 2019*

NO	KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	TIDAK LANJUT KONTRAK / TLK	18	25,71%
2	RESIGN MENDADAK / MUNTABER	11	15,71%
3	IKUT ORANG TUA PINDAH DOMISILI	9	12,86%
4	MENDAPATKAN PEKERJAAN BARU	9	12,86%
5	BERWIRAUSAHA SENDIRI	8	11,43%
6	HAMIL / PERSIAPAN MELAHIRKAN	6	8,57%
7	MENIKAH	4	5,71%
8	MELANJUTKAN PENDIDIKAN	3	4,29%
9	LAIN-LAIN	2	2,86%
<b>TOTAL</b>		<b>70</b>	<b>100,00%</b>

Sumber Data HRD Centerpoint Malang 2020

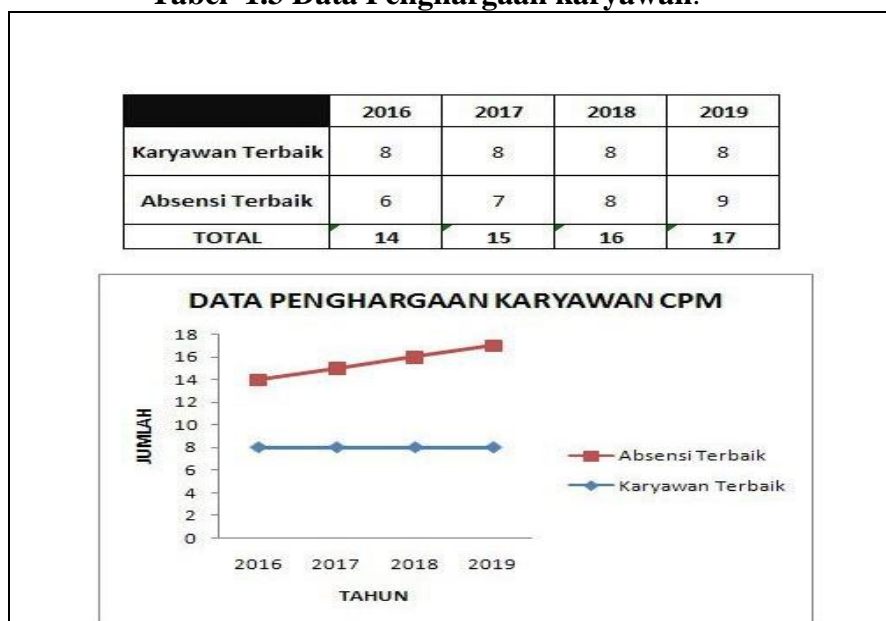
*Motivasi* merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah

pernyataan mengenai hasil keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan atau dibebankan. Hal ini berhubungan dengan lingkungan kerja yang merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik atau non fisik, baik yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan demikian Motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Nawawi, motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan dan motivasi suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Dari studi mengenai penjelasan Motivasi diatas peneliti menduga bahwa karyawan di Centerpoint Malang cukup baik motivasi kerjanya hal ini bisa di lihat dari Data Penghargaan karyawan Centerpoint malang diperiode tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 bertahap mengalami peningkatan motivasi kerja sehingga karyawan Centerpoint Malang yang mendapatkan penghargaan setiap tahun meningkat dari segi penghargaan absensi , tetapi dari segi karyawan terbaik masih stagnan untuk itu peneliti ingin mengetahui cara motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di Centerpoint malang sehingga dapat meningkatkan jumlah karyawan terbaik di periode penghargaan karyawan kedepannya. Penghargaan Karyawan di Centerpoint Malang diadakan setiap satu tahun sekali dalam tema *JOB APPRAISAL*.

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang mendapatkan penghargaan dibagi menjadi dua penghargaan yaitu:

1. Penghargaan Karyawan Terbaik : yaitu penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memberikan kontribusi terbaik selama periode satu tahun dimulai bulan Januari sampai dengan Desember. Setiap level jabatan diambil satu pemenang yang mendapatkan penghargaan *JOB APPRAISAL*, Penilaian dilakukan dari pimpinan divisi naik kepenilaian Store manager dan hasil akhir ditentukan oleh penilaian Area Manager.
2. Penghargaan Absensi terbaik : Yaitu Penghargaan yang diberikan kepada Karyawan yang disiplin absensi selama periode satu tahun, dimulai bulan Januari sampai dengan Desember dimana karyawan tersebut dinilai oleh Store HRD mengenai kedisiplinan absensi masuk kerja, kedisiplinan Absensi waktu Istirahat, kedisiplinan absensi pulang kerja dan karyawan tersebut selain disiplin absensi juga dinilai dari perilaku kerja dilokasi . Penilaian di awali dari Store HRD, Store Manager dan diputuskan oleh Area manager sebagai pemegang keputusan tertinggi.

**Tabel 1.3 Data Penghargaan karyawan.**



Peneliti ingin mengetahui faktor Motivasi kerja karyawan di Centerpoint Malang yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di Centerpoint , untuk itu peneliti ingin mengetahui fungsi reward bagi motivasi kerja karyawan, peneliti ingin mengetahui apakah karyawan cepat bosan dengan rutinitas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, mengetahui apakah karyawan bekerjaselaludalampengawasanMO(MerchandisingOperational)/Supervisor, untuk mengetahui hubungan karyawan dengan pimpinan, baik atau tidak, serta peneliti ingin mengetahui apakah pimpinan di Centerpoint malang memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan ketrampilan karyawan CenterpointMalang.

#### *Kepuasan Kerja karyawan*

Pengertian kepuasan kerja menurut Mila Badriyah adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja, Mila Badriyah (2015).

kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek- aspek ekonomis, teknis serta perilikulainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz, 2010). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun,2012)

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan Centerpoint Malang merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa

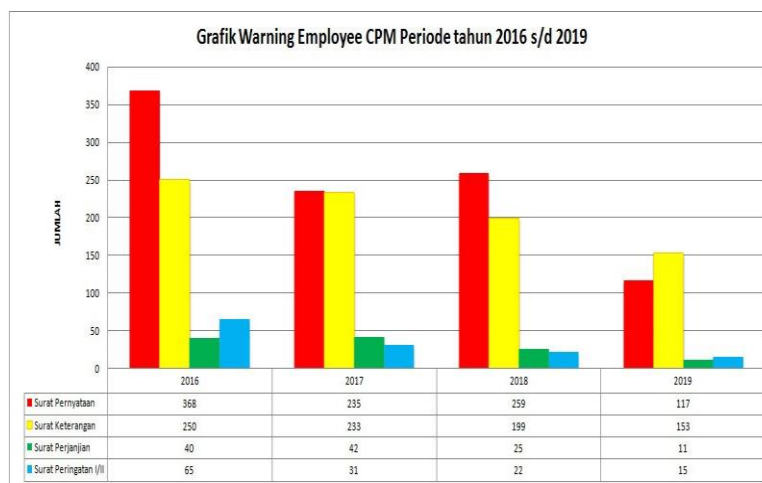
terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi karyawan di CenterpointMalang.

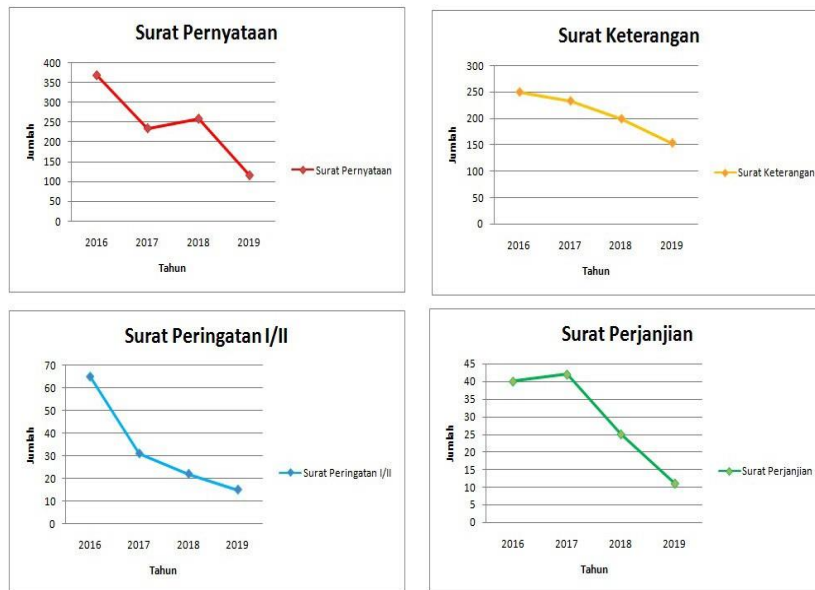
Peneliti menduga kepuasan kerja karyawan Centerpoint Malang kurang terpenuhi dan berdampak pada produktifitas kerja karyawan yang menurun , tingkat pelanggaran peraturan atau SOP cukup tinggi sehingga di kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 banyak sekali dikeluarkan Sanksi yang berupa Surat pernyataan berikut data karyawan yang melanggar peraturan yang dikenakan warning employee di Centerpoint Malang periode tahun 2016 sampai dengan periode tahun 2019 .Meskipun terindikasi menurun tetapi jumlah pelanggran di tahun 2019 masih cukup tinggi diangka total 296 jenis pelanggran . Berikut Data jumlah warning employee di CenterpointMalang.

**Tabel 1.4 Data jumlah warning employee**

DATA JUMLAH WARNING EMPLOYEE KARYAWAN CENTERPOINT MALANG						
No.	TAHUN	Surat Pernyataan	Surat Peringatan I/II	Surat Perjanjian	Surat Keterangan	Total
1	2016	368	65	40	250	723
2	2017	235	31	42	233	541
3	2018	259	22	25	199	505
4	2019	117	15	11	153	296

**Tabel 1.5 Grafik warning employee**





*Sumber data dari HRD Centerpoint Malang*

Dilihat dari data jumlah warning employee karyawan Centerpoint Malang terjadi penurunan jumlah karyawan yang dikenakan sanksi surat keterangan Surat pernyataan, Surat peringatan SP1 Atau SP2, Surat Perjanjian kerja secara kuantitas (Qty) dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 grafik diatas menjelaskan bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan yang dikenakan sanksi ditahun 2016 sebanyak 723 (Qty) turun ditahun 2017 karyawan yang disanksi sebanyak 541 (Qty), di tahun 2018 karyawan yang disanksi sebanyak 505 (Qty) ditahun 2019 periode Januari sampai dengan November karyawan yang di sanksi jauh turun sebanyak 296(Qty). Berdasarkan data dari HRD Centerpoint Malang jumlah karyawan yang melanggar baik dari segi pelanggaran sanksi kedisiplinan, pelanggaran sanksi administratif, pelanggaran sanksi karena melanggar SOP, terindikasi cukup menurun disbanding tahun sebelumnya tetapi jumlah pelanggaran di tahun 2019 masih cukup tinggi,

Selain dari data pelanggaran peneliti juga mendata karyawan yang di promosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi sehingga peneliti bisamengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dari segi promosi jabatan di Centerpoint Malang

Berikut Data karyawan promosi jabatan di tahun 2018 dengan tahun 2019 di CenterpointMalang.

**Tabel 1.6 Data Promosi Jabatan**

**DATA KARYAWAN PROMOSI JABATAN  
CENTERPOINT MALANG**

KODE	KETERANGAN		TAHUN	
	JABATAN AWAL	PROMOSI	2018	2019
1	AST. STORE MANAGER	STORE MANAGER	0	1
2	SELLING TEAM	SELLING LEADER	15	20
3	SELLING LEADER	AST. MO	1	0
4	AST. MO	MO	0	3
5	MO	MMB	1	1
6	STAFF	SUPERVISOR	1	1
7	SFT	STAFF	0	1
8	SFT	SECURITY	0	2
9	SECURITY	STAFF	0	1
10	SECURITY	WADANRU	0	1
<b>TOTAL</b>			<b>18</b>	<b>31</b>



*Sumber data dari HRD Centerpoint Malang*

Dari data promosi jabatan karyawan di Centerpoint Malang di tahun 2018 sebanyak 18 Orang dan di tahun 2019 promosi jabatan karyawan di Centerpoint Malang naik 60% menjadi 31 Orang hal itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang mengalami kenaikan tetapi disisi lain pelanggaran peraturan masih cukup tinggi

Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang.apakah tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan, peneliti ingin mengetahui apakah di Centerpoint Malang suasana kekeluargaan dapat terbina dengan baik, selain itu peneliti ingin mengetahui di Centerpoint Malang kebijakan promosi / naik jabatan sudah sesuai dengan kinerja karyawan serta untuk mengetahui gaji atau upah yang diberikan untuk karyawan apakah cukup layak sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan karyawan Centerpoint Malang.

## **1.2 Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang didapatkan di obyek Penelitian yaitu Centerpoint Malang maka peneliti mengidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di Centerpoint Malang belum optimal dapat diketahui dari jumlah karyawan yang mendapatkan sanksi pernyataan kelalaian di tahun 2019 masih cukup tinggi yaitu sejumlah 92 orang , sehingga perlu diketahui gaya kepemimpinan yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan di Centerpoint Malang.
2. Lingkungan Kerja di Centerpoint Malang kurang kondusif karena dilihat dari data karyawan yang resign di tahun 2019 masih cukup tinggi.
3. Motivasi kerja karyawan Centerpoint Malang kurang baik hal ini terlihat dari data karyawan yang berprestasi di tahun 2019 masih stagnan atau tidak ada peningkatan.
4. Kepuasan kerja karyawan Centerpoint Malang belum optimal hal ini dapat diketahui dari data karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi atau promosi cukup meningkat tetapi jumlah pelanggaran karyawan mengenai pelanggaran pokok masih cukup tinggi.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah agar peneliti lebih terarah , fokus dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian . Oleh karena itu peneliti memfokuskan pada pembahasan pola **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CENTERPOINT MALANG“**.



#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan yang bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di Centerpoint Malang Jawa Timur ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di Centerpoint Malang Jawa Timur ?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Centerpoint Malang Jawa Timur ?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Centerpoint Malang Jawa Timur ?
5. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Centerpoint. Malang Jawa Timur?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening* ?
7. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai *variable intervening* ?

#### 1.5 Tujuan

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Menjelaskan gaya Kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di Centerpoint Malang Jawa Timur.
2. Untuk Menjelaskan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di Centerpoint Malang Jawa Timur.
3. Untuk Menjelaskan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Centerpoint Malang Jawa Timur.
4. Untuk Menjelaskan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Centerpoint Malang Jawa Timur.
5. Untuk Menjelaskan lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Centerpoint Malang Jawa Timur.

6. Untuk menjelaskan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening*.
7. Untuk menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai *variable intervening*.

## 1.6 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

### 1. Secara Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk pengembangan keilmuan bidang ilmu Manajemen pada studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang khususnya pada mata kuliah yang didalamnya membahas tentang proses perumusan kebijakan serta Sumberdaya Manusia, seperti Mata kuliah: Manajemen Sumber Daya Manusia, Entrepreneurship, Metodologi Penelitian.

### 2. Secara Praktis:

#### a. Bagi Peneliti:

Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia . Selain itu, dapat melatih penulis untuk berfikir secara analisis dan dinamis dalam berfikir, bertindak, dan menentukan strategi dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan yang dipimpinnya.

#### b. Bagi Perusahaan Centerpoint Malang

Penelitian ini memberikan masukan kepada Centerpoint. Malang untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan di Centerpoint Malang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anesia Putri Kinanti. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Motivasi Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Dalam Suatu Pengauditan Laporan Keuangan*. Universitas Brawijaya, Malang.
- A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung, Rajawali Pers
- Astuti, hera, Dzaki, dan Iskandar Dadang,(2015). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Chitose International Tbk)*. E- proceeding of management, manajemen bisnis telekomunikasi dan informatika universitas telkom.e-Proceeding of Management.2(2),123
- Andri dan Rini, 2015, "*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*". Jurnal AL- AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA Vol. 3 No.2 September 2015Fatima et al.(2011),
- Abbasi, A. S., K. ur Rehman, et al. (2012). "*Islamic Work Ethics: How They Affect Shareholder Value*." Science International
- Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. Modern Methods for Business Research,295, 336
- Davis, Keith (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.

- Ghozali, I. Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian danBisnis*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasarManajemen*.Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Lucky Wulan. 2011. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, UniversitasDiponegoro.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Moh. Mujib .2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi*

*Kerjapegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta.*  
Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta

Muslih, Basthoumi, 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang, Malang*

Maslich, Nur Intan (2017) *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016).* Malang: Universitas Brawijaya.

Malhotra, N. K. 1996. *Marketing Research : An Applied Orientation. 2nd Edition.* New Jersey: Prentice Hall Inc.

Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Rahmad Saleh. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam.* Diakses dari [http://repository.upi.edu/skripsiview.php?no\\_skripsi=150](http://repository.upi.edu/skripsiview.php?no_skripsi=150),. Pada tanggal 9 Februari 2020 pukul 10.27.

Susilo Martoyo, ( 1992 ), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, ( 1992 ), BPFE UGM, Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Kinerja Kerja.* Mandar Maju. Bandung. Siagian,

Sondang P. 2004. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber*

*DayaManusia*,Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung:

CV MandarMaju. Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Sutikno, sobry M.(2014).*Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*,

EdisiPertamaLombok: Holistica. Griffin,Ricky W. 2004. *Manajemen*;

edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*,

EdisiPertamaLombok: Holistica. Iensufiie, Tikno. 2010. *Leadership*

*Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga

Syaiyid, Elzy dkk. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi*

*Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang Pt. Malang Intermedia*

*Pers)*. Malang: Student Journal UB

Suprpta,Made dkk. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*

*dan Kinerja dan Karyawan*.E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas

Udayana

Suhendi, H., Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi*, Bandung : C.V. Pustaka

Setia

Sugiono. 1999. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung: CV

Alfa Beta.

Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media

Vanli, Gusnike. 2019, "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*. Studi Kasus Pada PT.BUMP Kota Solok

Wold, H. 1985. *Partial Least Squares*. Encyclopedia of Statistical Sciences, Vol. 6.

New York. Ferdinand, Augusty. 2000. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Stratejik*, Research Paper Series. Seri Penelitian Manajemen

Wahjosumidjo, 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta