

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SMS
FINANCE DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : DIAN SILFIA FITRIANTI
NPM : 224741012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : Dian Silfia Fitrianti
NPM : 224741012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Sms Finance Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Menyetujui :

Pembimbing Tesis :

Tanggal... 8/9/23 ... Pembimbing I



Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS
NIDN : 0203086401

Tanggal... 7/9/23 ... Pembimbing II



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE, M.M., CHRM
NIDN: 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT SMS
FINANCE DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : Dian Silfia Fitrianti
NPM : 224741012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji:

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, Ms
NIDN : 0203086401

Tanggal Tanda Tangan

8/9/23



Anggota Penguji:

1. Dr. Djatmiko Noviantore, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

7/9/23



2. Dr. Sari Sakarina, SE., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

7/9/23



Mengetahui:

Palembang, 2023
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 07 / 09 / 2023
Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Sari Sakarina, SE., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

ABSTRAK

Dian Silfia Fitrianti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sms Finance Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", dibimbing oleh Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS dan Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimeditasi oleh kepuasan kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sms Finance yang berjumlah 49 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebagai variabel eksogen, Kinerja sebagai variabel endogen, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja 2) Motivasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja 3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja 4) Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja 5) Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT

Dian Silfia Fitrianti, "The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. Sms Finance with Job Satisfaction as an Intervening Variable", supervised by Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS and Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

This study aims to identify and prove as well as analyze the direct effect of leadership style and motivation on job satisfaction, the influence of leadership style and motivation on performance, the influence of job satisfaction on performance and the influence of leadership style and motivation on employee performance mediated by job satisfaction with samples in this research are employees of PT. Sms Finance totaling 49 people. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. Analysis of the model using the Structural Equation Model (SEM) with the composition of Substructure: Leadership Style and Motivation as exogenous variables, Performance as endogenous variables, and Job Satisfaction as intervening variables.

From the results of hypothesis testing it was found as follows: 1) Leadership Style has an effect on Job Satisfaction 2) Motivation has an effect on Job Satisfaction 3) Leadership Style has an effect on Performance 4) Motivation has an effect on Performance 5) Job Satisfaction has an effect on Performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction and Performance

KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Kepada Allah Swt, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah-Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sms Finance Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridianti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak., CA. CSRS
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E. M.Si
5. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, M.M., CHRM
6. Pembimbing I Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS dan Pembimbing II Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran

dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Kedua orang tua dan kakak serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 47 MM UTP.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, 2023

Dian Silfia Fitrianti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS.....	ii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
SURAT PERNYATAAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	11
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Gaya Kepemimpina.....	11
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
b. Dimensi dan indikator Gaya Kepemimpinan.....	13
c. Prinsip-Prinsip Dasar Gaya Kepemimpinan.....	14
2. Motivasi.....	17
a. Pengertian Motivasi.....	17
b. Aspek Motivasi.....	22
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
d. Dimensi Dan Indikator Motivasi.....	24
3. Kinerja.....	26
a. Pengertian Kinerja.....	26
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
c. Karakteristik Kinerja.....	29
d. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	29

4.	Kepuasan Kerja.....	31
a.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	31
b.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	34
c.	Indikator dan Dimensi Kepuasan Kerja.....	35
B.	Penelitian Lain Yang Relevan.....	36
C.	Kerangka Berpikir.....	40
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	41
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja.....	41
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	42
4.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	43
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	44
D.	Hipotesis.....	46
BAB III	METODEOLOGI PENELITIAN.....	47
A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
1.	Tempat Penelitian.....	47
2.	Waktu Penelitian.....	47
B.	Desain Penelitian.....	48
C.	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	48
1.	Populasi.....	48
2.	Sampel dan Sampling.....	48
D.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
1.	Sumber Data.....	49
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	50
E.	Variabel dan Definisi Operasional.....	51
1.	Kinerja Variabel Endogen (Z).....	52
a.	Definisi Konseptual.....	52
b.	Definisi Operasional.....	52
c.	Kisi-kisi Instrumen.....	53
2.	Kepuasan Kerja Variabel Intervening (Y).....	54
a.	Definisi Konseptual.....	54
b.	Definisi Operasional.....	54
c.	Kisi-kisi Instrumen.....	55
3.	Gaya Kepemimpinan Variabel Eksogen (X1).....	55
a.	Definisi Konseptual.....	55

b. Definisi Operasional.....	56
c. Definisi Operasional.....	56
4. Motivasi Variabel Eksogen (X2)	58
a. Definisi Konseptual.....	58
b. Definisi Operasional.....	58
c. Kisi-kisi Instrumen.....	58
F. Teknik Analisis Data	59
1. Analisis Statistik Deskriptif	62
2. Analisis Statistik Inferensial	62
3. Evaluasi Pengajuan Model.....	63
G. Hipotesis Statistik.....	67
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	73
A. Hasil Analisis.....	73
1. Analisis Statistik Dekriptif.....	73
a. Deskriptif Data Demografis Responden	73
b. Deskriptif Data Jawaban Responden	76
2. Analisis Statistik Inferensial	78
a. Analisis Outer Model	78
a. Analisis Inner Model	90
B. Pembahasan Hasil.....	97
1. Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	97
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	97
b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	99
c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	100
d. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	101
e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	102
2. Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	103
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	103
b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	104
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Implikasi Kebijakan.....	106
C. Saran	109

DAFTAR KEPUSTAKAAN	111
LAMPIRAN	115
RIWAYAT HIDUP	143

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Indikator Pencapaian Kinerja Pt.Sms Finance	2
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan	35
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrument Variabel Kinerja	50
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrument Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrument Variabel Gaya Kepemimpinan	54
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrument Variabel Motivasi	56
Tabel 3.6	Scoring Untuk Jawaban Kuisisioner	57
Tabel 3.7	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	62
Tabel 3.8	Parameter Uji Validitas Dan Reliabilitas	62
Tabel 3.9	Evaluasi Model Struktural.....	63
Tabel 3.10	Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic	64
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
Tabel 4.4	Katagori Jawaban	73
Tabel 4.5	Katagori Jawaban Responden	74
Tabel 4.6	Outor Loding PLS Algorithim	78
Tabel 4.7	Varage Variance Extracted (AVE).....	80
Tabel 4.8	Nilai Discriminant Validity (Cross Loding).....	82
Tabel 4.9	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.11	Koefisien Reliabilitas Alpha Alpha Cronbach	88
Tabel 4.12	F-Square (F^2)	89
Tabel 4.13	Path Coefficients	90
Tabel 4.14	Data Indirect Effect	95

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Kebutuhan Maslow	19
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian	67
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikukulasikan	79
Gambar 4.2 Hasil Uji T-Statistics Antar Variabel	94

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dian Silfia Fitrianti
NPM : 224741012
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sms Finance Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya 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 di kemudian 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 perundang-undangan yang berlaku.

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

Palembang, 21/9 / 2023

Yang menyatakan



Dian Silfia Fitrianti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia global semakin kompleks, sehingga pemanfaatan sumber daya yang ada, seperti sumber daya alam maupun sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh perusahaan karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan. Salah satu tujuan keberhasilan suatu organisasi yaitu ditentukan oleh faktor karyawannya. Organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila di dalamnya terdapat individu yang memiliki kinerja yang baik dapat diraih apabila para perkerja mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dan persyaratan kerjanya. Sebaliknya kinerja yang buruk dapat terjadi jika tidak sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bekerja, mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan memiliki lingkungan yang kondusif (Rosnani, 2012).

PT. Sms Finance atau PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Perusahaan merupakan salah satu perusahaan pembiayaan skala nasional yang didirikan pada tanggal 28 November 2000, yang membiayai khususnya kendaraan beroda empat, dana tunai yang memiliki karyawan sebanyak 49 orang dicabang Palembang.

Adapun visi dan misi PT. Sms finance yaitu Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Konsumen dengan Pelayanan Yang Cepat, Handal dan Berbasis Teknologi. Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Perbankan dan Investor melalui Pertumbuhan yang Mengutamakan Asas Kehati-hatian dan Track Record yang Baik. Misinya yaitu menjadi kebanggaan, kepercayaan dan menghormati.

Terdapat faktor-faktor negatif yang menurunkan kinerja, diantaranya adalah karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak mencapai target sesuai yang telah ditentukan perusahaan. Menurunnya kinerja dalam mencapai target kerja seperti tabel berikut:

Tabel 1.1

Indikator Pencapaian Kinerja PT. Sms Finance

No	Jenis	Persentase Perbandingan Target Dan Realisasi Di PT. SMS FINANCE Periode 2020-2022					
		2020		2021		2022	
		Target%	Realisasi%	Target%	Realisasi%	Target%	Realisasi%
1	Car	100	80,00	100	96,06	100	84,02
2	Collection	100	85,00	100	98,01	100	84,05
3	Remedial	100	60,09	100	87,06	100	69,07

Sumber: PT Sms Finance

Berdasarkan tabel diatas dilihat dari adanya Target di belum terpenuhi berdampak negative pada Perusahaan PT. SMS FINANCE sehingga dapat mempengaruhi tujuan dari PT. Sms Finance. Dapat dilihat realisasi pada tahun 2020 car 80,00%, collection 85,00, dan remedial 60,09. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan car 96,06%, collection 98,01% dan remedial 87,06%.

Pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi sebesar car 84,02%, collection 84,05% dan remedial 69,07%.

Dikarenakan masih terdapat para karyawan yang menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati serta dartikan bahwa tanggung jawab karyawan belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi, ketelitian dan kehandalan karyawan dalam memilih nasabah juga masih kurang sehingga para konsumen banyak sekali yang bayar tidak tepat waktu sehingga tanggung jawab para karyawan juga dinilai kurang, dimana masih ada karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan serta memanfaatkan sarana atau prasarana, begitu juga dengan inisiatif karyawan, masih ada yang belum mempunyai kemandirian, kesaran akan tugasnya serta beberapa karyawan harus diperintah untuk melaksanakan pekerjaannya, upaya bagi PT. Sms Finance untuk meningkatkan kinerja karyawan yang masih belum optimal diantaranya menetapkan empat strategi yaitu strategi dalam rekrutmen karyawan, pembinaan karyawan, dorongan positif, dan program bantuan karyawan. Rekrutmen karyawan dilakukan untuk mendapat karyawan berkualitas yang akan bergabung di PT. Sms Finance. Pembinaan karyawan dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan maupun dorongan dari tingkah laku. Dorongan positif dilakukan agar karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Program bantuan karyawan diberikan berupa tunjangan kesehatan gratis tujuannya agar karyawan selalu dalam keadaan fit sehingga dapat bekerja secara maksimal. Dalam hal tersebut, dengan meningkatkan peran gaya

kepemimpinan di dalam suatu organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Adapun dari peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan yang di lalui oleh karyawan tidak lepas dari peran gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya. Menurut (Hasibuan, 2014) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi gaya kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Menurut (Thoha, 2010) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha untuk mencapai persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi

interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran disebut kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan bertukar penghargaan dengan kinerja tertentu. Dalam sebuah transaksi, bawahan dijanjikan akan diberi reward apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai kesepakatan. Dengan kata lain, pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Jamaludin, 2017) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian (Aisah & Wardani, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bank perkreditan rakyat sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan. Adapun faktor lain selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja ialah motivasi.

Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para karyawan, baik kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan lain, seperti kebutuhan sosial, kebutuhan keselamatan dan kemanan, serta kebutuhan aktualisasi diri (Rivai 2013). Dengan cara memotivasi karyawan secara

individual adalah cara yang paling baik untuk mencapai tujuan organisasi, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pemimpin hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas karyawan tidak menyimpang dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut didukung oleh penelitian (Agusta & Sutanto, 2013) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi dan mewujudkan kinerja yang optimal adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dan kinerja mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bermotivasi dalam meningkatkan kinerja terhadap perusahaan biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari perusahaan melalui penurunan atau keluar masuk. Kepuasan kerja juga merupakan sikap emosional yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Faktor kepuasan kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, besar kemungkinannya untuk melakukan tindakan menyimpang seperti halnya ketidakhadiran, tidak loyal, dan tingginya angka keterlambatan. Salah satu factor yang menentukan meningkatnya kinerja suatu organisasi adalah kepuasan karyawan dalam bekerja yang artinya akan berdampak pada kinerja yang baik. Pada dimensi ini indikator berupa jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan dan rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja, atasan, kesempatan promosi,

rekan kerja, gaji/ upah, Menurut (Handoko, 2014) Kepuasan kerja merupakan suatu hal penting yang dimiliki oleh individu dalam bekerja. Antara satu individu dengan individu lainnya memiliki perilaku yang berbeda-beda sehingga setiap individu juga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan pandangan dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya serta kondisi dirinya.

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut dalam hal gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini memandang sangat pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi serta kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal dari seorang karyawan. Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Sms Finance Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang permasalahan di atas dapat diidentifikasi masalah antara lain :

1. Masih rendahnya kinerja di PT. Sms Finance, hal ini dibuktikan dengan karyawan yang sering menunda-menunda pekerjaan sehingga tidak selesai tepat waktu, karyawan yang sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja.
2. Kinerja PT. Sms Finance yang masih rendah terlihat dari data pencapaian realisasi, dimana presentasenya sasaran kerja karyawan dari tahun 2019 sampai dengan 2022 mengalami fluktuatif dan terjadi penurunan kerja selama 3 tahun terakhir.
3. Masih belum optimalnya Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Sms Finance terlihat dari dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahannya dalam mengambil keputusan yang kurang di pahami oleh bawahannya.
4. Pimpinan lebih disibukkan dengan urusan pribadinya tidak mementingkan bawahannya.
5. Kurangnya motivasi kerja terlihat dari masih adanya karyawan yang melaksanakan tugas dengan tidak bersungguh-sungguh.
6. Rendahnya motivasi terlihat masih ada karyawan kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis

membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di PT Sms Finance Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sms Finance?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sms Finance?
3. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT. Sms Finance?
4. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sms Finance?
5. Apakah terdapat Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sms Finance?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini ialah untuk memecahkan permasalahan yang tergambar pada latar belakang dan rumusan masalah. Menurut (Sutrisno, 2020) tujuan penelitian merupakan sebagai usaha dalam menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran dari suatu pengetahuan dengan menggunakan metode yang ilmiah. Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini ialah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Sms Finance
2. Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Sms Finance
3. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sms Finance
4. Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Sms Finance
5. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sms Finance

F. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Sms Finance dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pada masa yang akan datang.
2. Bahan Studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Tridinanti Palembang, Khusus Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja aparatur pada PT. Sms Finance
4. Bahan refensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang akan bekepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agusta, Leonardo, And Madio Sutanto. (2013). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya." 1(3).
- Aisah, Siti Nur, And Rahma Wardani. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." 1(1):42–50.
- Anorage, Panji. (2014). *Paikologi Kerja*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Iii. *Prosedur Penelitian*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Citraningtyas, Nuridha, And Indi Djastut. (2017). "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." 6:1–11.
- Ghozali, Imam. (2018). *Stuctual Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls)*. Edisi 4. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hamid, R. S., & Anwar, S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. Jakarta: PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos, Lisrel, Pls*. Badan Penerbit Pt. Intermedia Personalialia Utama.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

- Jamaludin, Agus. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta." *Journal Of Applied Business And Economic* 3(3):161–69.
- Jasman Saripuddin, And Beby Silvy. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Jasman." 2.
- Kadarman. (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Komba. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan..*
- Kusumawati, Ratna. (2008). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan : (Studi Kasus Pada Rs Roemani Semarang)." 3(6):148–61.
- Kuswarak, & Yamin, Y. (2023). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Kristine, Erline. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya*.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Merke Memesah, M dan Amiartuti Kusumaningtyas. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik*. Vol. 5, No. 3 – Juni 2019: 349-368 (JAMBSP).
- Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Staregi Dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2019). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Ui Prass.
- Murti, Harry. (2013). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun." 1(1):10–17.
- Naftali, Yohan. (2019). *Modul Pelatihan Smart Pls*.

- Prasetyo. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja." *Jurnal Neo Bisnis* 2:2.
- Priyono, Achmad Agus. (2020). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Fakultas Ekonomi, And Universitas Islam.." 3(2013):31–42.
- Purnomo, Heru, And Muhammad Cholil. (2001). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta." 27–35.
- Putra, Aditya Kamajaya, And Agus Frianto.(2018) "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja." 2(031).
- Rivai, Veithzel, Segala, And Ella Jauvi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Rivaldo, Yandra, And Sri Langgeng Ratnasari.(2020). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." 9(3):505–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosnani, Titik. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak." 3(1):1–28.
- Rozzaid, Yusron, Toni Herlambang, And Anggun Meyrista Devi. (2015). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." 1(2):201–20.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinurat, Elferida J. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan." 3(2).
- Subakti, Agung Gita. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*. Vol 4 No. 2 November: 596-606.

- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Wayan Gede. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." 3:429–54.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, And Hamidah Nayati Utami. N.D. (2017). "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan." 25–37.
- Supranto, J. (2017). *Teknik Sampling Untuk Survei Dan Eksperimen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Suyadi, Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Persero.
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Edisi Revi. Jakarta: Prenada Media Group.
- Zainal, Ramli, Mutis, And Arafah.(2018). *Manajemen Sumer Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.