

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi

Aulia Runciani¹, Durotun Nasikah², Slamet Tedy Siswoyo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro

Email: durotunnasikah82@gmail.com, auliarunciani@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Sampel penelitian ini adalah karyawan Muhammadiyah bisnis center sebanyak 35 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Homogenitas dan Analisis Regresi dengan Metode Kausal Step dengan program (SPSS 26). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Muhammadiyah Bisnis Center. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Muhammadiyah Bisnis Center. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi.

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

Abstract

This research aims to find out whether work motivation influences employee performance, to find out whether job satisfaction influences employee performance, to find out whether motivation influences employee performance with leadership style as a moderating variable, to find out whether job satisfaction influences employee performance with leadership style. leadership as a moderating variable. The sample for this research was 35 Muhammadiyah business center employees. Data collection used a questionnaire, data analysis used Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Linearity Test, Homogeneity Test and Regression Analysis using the Causal Step Method with the program (SPSS 26). The research results show that there is a positive and significant influence of motivation on the performance of Muhammadiyah Business Center employees. There is a positive and significant influence of job satisfaction on the performance of Muhammadiyah Business Center employees. There is a positive and significant influence of motivation on employee performance with leadership style as a moderating variable. There is a positive and significant influence of job satisfaction on employee performance with leadership style as a moderating variable.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Leadership Style

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah sebuah pokok inti dari perusahaan. Agar perusahaan dapat berfungsi dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten,

berketerampilan tinggi, dan bersedia mengelola perusahaan secara maksimal. Karena pentingnya peran manusia, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dalam hal sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Diantaranya yang hendak diperhatikan pada perusahaan ialah bagaimana merawat tekad karyawan pada saat berkerja supaya senantiasa giat dari arahan agar teraihnya keinginan perusahaan. Dan merawat tekad karyawan ini cukup penting, sebab motivasi ialah hal yang utama dari seseorang agar melakukan serta bertindak sesuatu.

Menurut Bangun, (2015) suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu instansi harus dikelola dengan baik agar dapat bersaing. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan, dorongan tersebut muncul dari adanya gaya kepemimpinan yang baik serta diterapkan pada lingkungan organisasi. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Muhammadiyah Bisnis Center merupakan unit pengembangan dari PT. Metro Solar Investama yang bergerak dalam sektor eceran (*ritail*) berupa swalayan yang melayani berbagai jenis barang dan makanan kebutuhan manusia sehari-hari. Muhammadiyah Bisnis Center memiliki target penjualan dengan rata-rata target penjualan 200.000 hingga 400.000 produk/bulan. Sedangkan realitanya, produk yang berhasil terjual tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan pelayanan di Muhammadiyah Bisnis Center kurang maksimal, karena terdapat keterlambatan penjualan produk yang pernah dilakukan oleh karyawan dimana saat itu, produk tersebut masih banyak diminati pembeli sehingga dengan terjadinya keterlambatan penjualan produk yang dipasarkan tidak terlalu laku. Hal itu yang menyebabkan terjadinya kegagalan dalam pencapaian target penjualan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap konsumen beraneka ragam, hal ini juga terdapat pada konsumen Muhammadiyah Bisnis Center, hasil survey di lokasi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kesulitan dalam menghadapi berbagai jenis sikap pembeli.

Persoalan lainnya yang bisa disebabkan dari motivasi pegawai ialah kesenangan usaha. Kesenangan usaha mengarah pada Tindakan diri seorang atas usahanya. Menurut Sunyoto, (2016). mengatakan “kepuasan dalam berkerja merupakan suatu ungkapan perasaan seseorang kepada pekerjaannya” kesenangan usaha mesti membentuk pekerjaan pegawai pada usahanya, sampai dengan terciptanya kebiasaan usaha yang bagus serta mendapatkan rasa tenang pada situasi sekitar dan mempunyai kualiti kehidupan usaha yang bagus agar bisa melakukan kewajibanya dan sesuai dari arahan yang sudah ditentukan perusahaan. Berdasarkan hasil survey, terdapat karyawan yang tidak puas dengan kompensasi. Hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut ketika melaksanakan tugasnya

Motivasi kerja

Menurut Suwanto, (2020). Motivasi disini adalah dorongan dan keinginan, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Menurut Manullang (2020). dalam manajemen personalia motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan

pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Kepuasan Kerja

Menurut Yahyagil, (2015) upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi, kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong. Hagemester & Volmer (2017). Isu-isu keadilan organisasi juga tidak jarang mewarnai perjalanan organisasi yang menyebabkan konflik sehingga menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Priansa (2020). Menyatakan bahwa, Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai

Gaya Kepemimpinan

Menurut Mawarni, (2017) suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap masalah sumber daya manusia dalam kenyamanan dan kelangsungan hidup suatu organisasi termasuk juga gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Lebih lanjut Danim (2015). Mendefenisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan member arah kepada individu atau kelompok yang lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan–tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel pada penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan sampel jenuh yang dimana seluruh jumlah populasi diambil dan dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pernyataan Arikunto (2020: 131) yaitu Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya sedangkan jika populasi lebih dari 100 orang atau tidak di ketahui pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan instrumen yang terdiri dari Uji Homalitas, dan Linieritas, pengujian hipotesis menggunakan *Path Analysis*. Analisi data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 26.

III. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikan	Taraf signifikan	Keterangan
Motivasi kerja	.283	0,05	Normal
Kepuasan Kerja	.224	0,05	Normal
Kinerja Karyawan	.591	0,05	Normal
Gaya Kepemimpinan	.014	0,05	Normal

Sumber data diolah penulis 2024

Hasil Dari tabel diatas adalah :

1. Hasil dari uji normalitas variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,283 yang artinya menunjukkan bahwa nilai sig $0,283 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa populasi dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.
2. Hasil dari uji normalitas variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,224 yang artinya menunjukkan bahwa nilai Sig $0,224 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa populasi dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.
3. Hasil dari uji normalitas variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,591 yang artinya menunjukkan bahwa nilai Sig $0,591 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa populasi dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.
4. Hasil dari uji normalitas variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,014 yang artinya menunjukkan bahwa nilai Sig $0,014 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa populasi dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat yang memiliki hubungan linier atau tidak, dengan cara mencari tahu nilai signifikan. *Deviation from linearity* dari varibel X dan variabel Y. jika nilai sig $> 0,05$ Maka kedua variabel tersebut tidak linier.

a) Uji Linieritas Varibel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * MotivasiKerja	Between Groups	(Combined)	1430.386	21	68.114	.933	.570
		Linearity	69.168	1	69.168	.947	.348
		Deviation from Linearity	1361.218	20	68.061	.932	.569
	Within Groups		949.500	13	73.038		
	Total		2379.886	34			

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *Deviation from linierity* sebesar 0,569. Maka : $0,569 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linier antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji Linieritas Varibel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	1756.136	21	83.626	1.743	.152
		Linearity	35.094	1	35.094	.731	.408

* Kepuasan kerja		Deviation from Linearity	1721.042	20	86.052	1.793	.141
	Within Groups		623.750	13	47.981		
	Total		2379.886	34			

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *Deviation from linierity* sebesar 0,141. Maka : $0,141 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linier antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya kepe mimpinan	Between Groups	(Combined)	1651.219	20	82.561	1.586	.190
		Linearity	30.074	1	30.074	.578	.460
		Deviation from Linearity	1621.145	19	85.323	1.639	.175
	Within Groups		728.667	14	52.048		
	Total		2379.886	34			

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *Deviation from linierity* sebesar 0,175. Maka : $0,175 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linier antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Homogenitas

Tabel 5. Uji Homogenitas

Variabel	Nilai Based On Mean	Taraf	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan	100	0,05	Homogen
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	106	0,05	Homogen
Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	231	0,05	Homogen

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikansi pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka semua varibel bersifat homogen.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial

Tabel 6. Uji parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.174	15.500		5.237	.000
	Motivasikerja (X1)	.099	.157	.028	3.269	.014
	Kepuasankerja (X2)	.079	.169	.090	2.059	.007

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Penjelasan dari hasil uji parsial pada tabel dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji T (Parsial) X1 terhadap Y

Dari hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.269 > t tabel 2.03951 dan memiliki nilai signifikan yaitu 0.014 < 0.05, sehingga secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

2) Uji T (Parsial) X2 terhadap Y

Dari hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.059 > t tabel 2.03951 dan memiliki nilai signifikan yaitu 0.007 < 0.05, sehingga secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis / MRA)

Variabel moderasi adalah variabel independen kedua yang dapat memperkuat ataupun bisa saja memperlemah antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menguji regresi dengan variabel pemoderasi yaitu MRA atau uji interaksi dengan penerapan khusus regresi linier dalam suatu persamaan regresi yang mengandung unsur interaksi (perkalian 2 atau lebih variabel bebas).

Model Regresi I

$$Y = a + b1 X1 + b1 (X1 *Z) + e$$

Tabel 7. Uji Interaksi MRA (Model Regresi I)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.704	.700	1.36790
2	.305 ^b	.740	.718	1.44064
a. Predictors: (Constant), motivasikerja				
b. Predictors: (Constant), motivasikerja, X1Z				

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Nilai R Square pada regresi pertama sebesar 0,704 atau 70,4%, setelah ada model kedua nilai R Square naik menjadi 0,740 atau 74%. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan (Z) dapat memperkuat hubungan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Regresi II

$$Y = a + b1 X1 + b1 (X1 *Z) + e$$

Tabel 8. Uji Interaksi MRA (Model Regresi II)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.715	.7015	1.42937
2	.390 ^b	.736	.7024	1.46761
a. Predictors: (Constant), kepuasankerja				
b. Predictors: (Constant), kepuasankerja, X2Z				

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024)

Nilai R Square pada regresi pertama sebesar 0,715 atau 71,5%, setelah ada persamaan kedua nilai R Square naik menjadi 0,736 atau 73,6%. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan (Z) dapat memperkuat hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

c. Uji Derteminasi (R2)

Tabel. 9 Hasil Uji Derteminasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 ^a	.804	.717	8.29349
a. Predictors: (Constant), LingkungankerjaZ, MotivasikerjaX1, KepuasankerjaX2				

(Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan tabel diatas nilai R squar sebesar 0,804 yang berarti bahwa kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjalankan varians dari variabel terikat (dependen) adalah 80,4%. dengan ini berarti variabel bebas (independen) mampu memberikan partisipasi sebesar 80,4%.

d. Hipotesis Statistik

1) Uji Hipotesis Statistik H1

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Statistik H1 Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T hitung	T Tabel	Kesimpulan
1.	X1 terhadap Y	0,063	2.316	1.68957	Ha diterima

Berdasarkan tabel diatas melihat koefisien *green marketing* (X1) memiliki nilai β sebesar 063, t_{hitung} sebesar $2.316 > t_{tabel}$ 1.69552. karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak. dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji Hipotesis Statistik H2

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Statistik H2 Variabel *Brand Awareness* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T hitung	T Tabel	Kesimpulan
2.	X1 terhadap Y	0,278	3.092	1.68957	Ha diterima

Berdasarkan tabel diatas melihat koefisien brand awareness (X2) memiliki nilai β sebesar 0.278 t_{hitung} sebesar 3,092 > t_{tabel} 1,69552. Karena t_{hitung} > t_{tabel} maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Uji Hipotesis Statistik H3

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Statistik H3 Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan di Moderasi Variabel Gaya kepemimpinan (Z)

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T _{hitung}	T _{Tabel}	Kesimpulan
3.	X1 terhadap Y, Z	0,001	2.316	1.68957	Ha diterima

Berdasarkan tabel diatas dilihat dari koefisien (X1) terhadap (Y) dengan dimoderasi (Z) memiliki nilai β 0,001, Alpha α sebesar 0,05 > Sig 0,005. berdasarkan nilai Alpha (α) > Sig maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (Z) dapat memoderasi atau memperkuat pengaruh antara variabel Motivasi kerja (X1) Kinerja karyawan (Y).

4) Uji Hipotesis Statistik H4

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Statistik H4 Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan di Moderasi Variabel Gaya Kepemimpinan (Z)

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T _{hitung}	T _{Tabel}	Kesimpulan
4.	X2 terhadap Y, Z	0,002	2.316	1.68957	Ha diterima

Berdasarkan tabel diatas dilihat dari koefisien kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dimoderasi (Z) memiliki nilai β 0,002, Alpha α sebesar 0,05 > Sig 0,008. berdasarkan nilai Alpha (α) > Sig maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (Z) dapat memoderasi atau memperkuat pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang diukur menggunakan indikator perilaku, usaha dan kegigihan. Hal ini bahwasanya motivasi adalah suatu faktor penting mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, memotivasi karyawan harus senantiasa diberikan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam berkerja, terbukti dengan adanya suatu dorongan yang dilakukan oleh Kepala Toko kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja serta penjualan yang ada pada Muhammadiyah Bisnis Center. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ihsan (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang diukur menggunakan indikator kepuasan kerja yaitu : *pay satisfaction*, *promotion satisfaction*, *satisfaction with the work itself*. kepuasan kerja, sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja yang dapat diukur dengan gaji, rekan kerja, atasan, dan

promosi. Hal ini terbukti bahwa upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi, kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, serta suka menolong. Dengan adanya penghargaan serta gaji sesuai yang diharapkan oleh karyawan Muhammadiyah Bisnis center. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Johari & Yahya, 2016).menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan di Moderasi Variabel Gaya Kepemimpinan (Z)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Motivasi kerja (X1) memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan gaya kepemimpinan (Z) sebagai variabel moderasi. Hal ini terbukti dari keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya tinggi, selain itu indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah Tingkat kegigihan karyawan dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan divisi penjualan dihadapkan dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Sedangkan 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. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperkuat oleh gaya kepemimpinan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Menurut Mangkunegara (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan di Moderasi Variabel Gaya Kepemimpinan (Z)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi kepuasan kerja (X2) memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan gaya kepemimpinan (Z) sebagai variabel moderasi. Hal ini terbukti dari interaksi antara kepuasan kerja dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan merasa puas dengan gaji serta *reward* sesuai yang diharapkan serta karyawan merasa dan menilai pekerjaannya, terutama bagaimana mereka berkerja, menilai mampu mencukupi keperluan maupun ambisi keinginan karyawan Muhammadiyah Bisnis Center. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperkuat oleh gaya kepemimpinan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh h Menurut Kompri (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Muhammadiyah Bisnis Center.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Muhammadiyah Bisnis Center.
3. Gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Muhammadiyah Bisnis Center..
4. Gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh terhadap kinerja karyawan Muhammadiyah Bisnis Center.

B. Saran

1. Manajer atau kepala toko perlu melakukan survei atau wawancara secara berkala untuk memahami apa yang memotivasi karyawan, baik faktor intrinsik (seperti kepuasan kerja dan rasa pencapaian) maupun ekstrinsik (seperti imbalan finansial dan pengakuan).
2. Kepala toko diharapkan dapat mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengakuan yang konsisten dan adil. Misalnya, pengakuan melalui program karyawan terbaik, penghargaan untuk pencapaian tertentu, atau sekadar ucapan terima kasih secara pribadi dapat membuat karyawan merasa dihargai.
3. Lakukan evaluasi rutin untuk mengukur dampak motivasi terhadap kinerja karyawan. Gunakan metrik kinerja seperti produktivitas, kepuasan pelanggan, dan kualitas kerja untuk menilai efektivitas strategi motivasi yang diterapkan.
4. Perusahaan sebaiknya memberikan umpan balik yang konstruktif dan spesifik tentang kinerja karyawan. Umpan balik yang jelas dan bermanfaat dapat membantu karyawan memahami area yang perlu diperbaiki dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsini. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi).
- Bangun, W. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bumi Aksara. Danim, S., & Khairil, H. (2015). *Profesi Kependidikan Manajemen*.
- Danim, S., & Khairil, H. (2015). *Profesi kependidikan Manajemen*.
- Hagemeister, A., & Volmer, J. (2017). *Do Social Con Fl Icts At Work A Ff Ect Employees ' Job Satisfaction? The Moderating Role Of Emotion Regulation. International Journal Of Conflict Management*.
- Ihsan, M., SARI, V. N., & Putra, R. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. P&P Lembahkaret. Jurnal Ilmia*
- Johari, J. & Yahya. K. K. (2016). *Job Characteristics, Work Involvement, And Job Performance Of Public Servant. European Journal Of Training And Development, 40(7)*
- Kompri. (2021). *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sunyoto, Watoni. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship (OCB)*.
- Suwarto, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Di Kota Metro. Derifativ: Jurnal Manajemen, 13(1)*
- Yahyagil, M. Y. (2015). *Values, feelings, job satisfaction and well-being: the Turkish case. Management decision, 53(10)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 6. No. 2 (2026)

Mangkunegara. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja. *Bussines*, 53(9), 12–13.

Manullang. (2020). *Manajemen Perusahaan*, Edisi Pertama: Jakarta: FPEE

Mawarni, Indah. et. al. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang). *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Vol.1 No. 1, hal. 45 – 55.