

**ANALISIS KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA SOTO SEGER ASLI BOYOLALI)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Strata 1 Manajemen Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun oleh:

NANDZA PRASETYA NUGRAHA

21130016

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2024

PERSETUJUAN

Nama : Nandza Prasetya Nugraha
NIM : P21130016
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Analisis Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi
Kasus Pada Soto Seger Boyolali)

Disetujui dan disahkan :
Hari : Kamis
Tanggal : 05 Desember 2024

Pembimbing



Ari Susanti, S.Pt., M.M

NIDN. 0323048302

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M.

NIDN. 0606069402

PERSETUJUAN

Nama : Nandza Prasetya Nugraha
NIM : 21130016
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Analisis Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada
Soto Seger Boyolali)

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen

Pada Hari : Senin
Tanggal : 23 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua : Ari Susanti, S.Pt., M.M.

()

Anggota : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

()



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.

NIDN. 0606118902

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**ANALISIS KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PADA SOTO SEGER BOYOLALI)**

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima

Klaten, 18 Januari 2025

Yang memberikan pernyataan



Nandza Prasetya Nugraha

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Stay Committed to improving yourself and let your progress inspire you to keep moving forward, be grateful for every small effort you made today, keep pushing keep growing and keep believing in your potential to be better day by day

#Small step matters

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT, istri tercinta, kedua orangtua dan saudara – saudaraku yang selalu mendukung, mendoakan dan menemani serta selalu memberikan semangatnya

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulisan Skripsi yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Soto Seger Boyolali). Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Strata I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M, NIDN. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Ibu Ari Susanti, S.Pt., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukannya.
3. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan
4. Seluruh Manajemen dan Pekerja Soto Seger yang telah memberikan izin membantu peneliti melakukan penelitian.
5. Istri dan kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Saudaraku yang memberi saya semangat dan dukungan untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi
7. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan semangat
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu namanya

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Klaten , 06 Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Kajian Pustaka.....	5
1. Kinerja karyawan.....	5
2. Kepuasan kerja.....	6
3. Motivasi kerja.....	7
4. Kepemimpinan.....	8
B. Penelitian Terdahulu.....	9
C. Kerangka Pikir.....	11
D. Hipotesis.....	12
BAB III METODE PENELITIAN.....	14
A. Objek Penelitian.....	14
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	14
C. Sumber Data.....	15
D. Populasi dan Sampel.....	16
E. Teknik Pengumpulan Data.....	17

F. Definisi Operasional Variabel.....	18
G. Teknik Analisis Data.....	20
1. Uji Instrumen Data.....	20
2. Uji Asumsi Klasik.....	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	28
1. Sejarah Perusahaan.....	28
2. Visi dan Misi.....	29
3. Struktur organisasi.....	31
B. Deskripsi Data Responden.....	32
C. Hasil Analisis Data.....	33
D. Pembahasan.....	42
BAB V PENUTUP.....	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 2 Definisi Operasional Variabel.....	18
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Untuk Motivasi Kerja.....	35
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Untuk Kepemimpinan.....	35
Tabel 10 Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	36
Tabel 12 Hasil Uji Multikolineritas.....	37
Tabel 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	38
Tabel 14 Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
Tabel 15 Hasil Uji t.....	40
Tabel 16 Hasil Uji F.....	41
Tabel 17 Model Summary.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	11
Gambar 2. Struktur Oraganisasi.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam era industry 4.0 dimana setiap perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan dituntut untuk bisa bersaing sehingga peran karyawan sangatlah penting di dunia kerja agar bisa mampu bersaing dengan perusahaan lain karena memiliki potensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sehingga dengan adanya potensi dari setiap karyawan yang menjadi sumber daya manusia maka perusahaan dapat memanfaatkan dengan baik agar bisa mampu memberikan hasil yang maksimal. Dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan karyawan karena sebagai jalannya proses untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi tersebut.

Perusahaan dapat berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan potensi yang dimiliki karyawan dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan bisnis perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki pengetahuan dan kemampuan agar bisa menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bermutu. Kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik (Harsuko 2011:50). Agar bisa tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan maka perusahaan bisa melihat dari kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan perusahaan yang diberikan ke setiap karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual karena tentang perasaan dari setiap karyawan terhadap kepuasan yang dirasakan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional dalam diri setiap karyawan seperti menyukai atau mencintai

pekerjaannya. Karyawan yang puas dalam bekerja biasanya berkinerja lebih baik dibandingkan yang tidak. Oleh karena itu, perusahaan menuntut kinerja yang baik dari karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang mendorong setiap individu untuk bertindak dan mengambil tindakan. Besarnya motivasi akan menentukan tingkat kinerja dari setiap karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerjanya akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah motivasi seorang karyawan maka kinerjanya akan semakin rendah.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain agar bekerja keras mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dengan karyawan jika dapat melakukan kinerjanya dengan baik. Jika seorang pemimpin bisa memberikan semangat ke karyawan dan cara memimpinnya maka karyawan akan senang dan memberikan kinerja yang baik, begitu pun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saragih, R. S. (2023), Josiah, T. (2021), Hilmaya, M. P. (2018) dan Zaman. R. F. & Zulganef. Z (2018) menghasilkan hasil penelitian yang serupa mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada pada dunia kerja dimana sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan maka, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soto Seger Boyolali”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali?
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali?
4. Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan karyawan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan, pemahaman serta pengetahuan yang memiliki hubungan dengan kepuasan karyawan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Investor

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang digunakan oleh para investor sebagai masukan dalam pengambilan keputusan untuk bekerja sama dengan Soto Seger Boyolali.

c. Bagi Pihak-Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dikembangkan dan dijadikan sebagai referensi bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan segala tugas dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu (Kashmir dalam Dwi Egie: 2019). Sehingga kinerja karyawan menunjukkan suatu kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya yang menjadi lingkupnya. Kinerja dapat dikategorikan antara lain menjadi 3 yaitu di atas target, sesuai target, atau di bawah target.

Secara berkala, kinerja diukur dan dievaluasi melalui pemantauan untuk menentukan seberapa baik tujuan telah dicapai. Memantau, mengevaluasi, dan meninjau kinerja staf harus selalu menjadi bagian dari setiap tugas. Berdasarkan evaluasi tersebut dilakukan review secara bersama-sama untuk mengetahui apakah terdapat kelemahan dalam proses kinerja, sehingga dapat memberikan masukan untuk perbaikan perencanaan kinerja dan pelaksanaan kinerja (Islami et al., 2018).

Adapun indikator dalam mengukur kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah dkk (2017) antara lain:

- a. Kualitas, diukur dari persepsi setiap karyawan dalam perusahaan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- b. Kuantitas, dapat diukur dengan persepsi karyawan dalam perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan beserta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan dari setiap karyawan. Ketepatan Waktu, diukur dari persepsi setiap karyawan perusahaan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu ditentukan sampai dengan menjadi hasil atau output yang diharapkan.
- c. Efektivitas, diukur dengan memanfaatkan secara maksimal dari sumber daya dan waktu yang ada dalam perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian secara efisien.
- d. Kehadiran, diukur dengan tingkat kehadiran dari setiap karyawan perusahaan dalam periode tertentu dapat menentukan kinerja karyawan selama bekerja.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual karena tentang perasaan dari setiap karyawan terhadap kepuasan yang dirasakan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional dalam diri setiap karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2019). Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja di perusahaan maka dapat diartikan jika karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya (Handoko, 2017).

Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi terhadap perasaan mendukung atau tidak mendukung karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya atau terhadap kondisi pribadinya, yang mempengaruhi berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga bahwa mereka yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya bisa jadi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan menurut Afandi (2021) adalah:

- a. Pekerjaan, jenis pekerjaan dan tugas dalam bekerja yang dilaksanakan seseorang atau karyawan dapat menjadi factor dalam menentukan kepuasan dalam bekerja.
- b. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai mana dari hasil yang mereka lakukan setelah bekerja dalam waktu tertentu menandakan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil apa belum juga menentukan kepuasan dari karyawan dalam bekerja.
- c. Pengawas, seseorang yang memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan bekerja akan berpengaruh dalam kepuasan karyawan ketika bekerja.
- d. Rekan kerja, seseorang pasti membutuhkan teman kerja yang bisa berinteraksi ketika bekerja di suatu perusahaan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan atau tidak menyenangkan akan mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kesediaan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, dikondisikan oleh kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan individu dan mengatur perilakunya (Robbins, 2015). Bentuk-bentuk motivasi antara lain upah yang wajar, tunjangan dan asuransi kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman dan menggembirakan, promosi dan kesempatan untuk berkembang, serta penghargaan bagi karyawan yang berbakat dan berkinerja baik.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan dan semangat agar berbagai proses perilaku manusia dapat berfungsi seefektif mungkin untuk mencapai maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. terdiri dari unsur-unsur yang membangkitkan, mengendalikan, memelihara, menampilkan intensitas, konstan, dan mempunyai tujuan. Oleh karena itu, terpuaskannya harapan, keinginan, atau kebutuhan menentukan kuat atau lemahnya motivasi kerja.

Indikator dari motivasi kerja menurut Sutanto dan Tania (2013) dalam pernyataan George dan Jones (2005) menyebutkan jika ada tiga indikator dalam motivasi kerja dalam perusahaan, antara lain:

- a. Arah perilaku, diukur dengan melihat pada perilaku yang dipilih karyawan tersebut saat melakukan pekerjaannya di perusahaan.
- b. Tingkat usaha, diukur dengan melihat pada usaha karyawan tersebut dalam bekerja.
- c. Tingkat kegigihan, mengacu pada mental dari karyawan dalam menghadapi setiap masalah yang muncul ketika bekerja.

4. Kepemimpinan

Berdasarkan hasibuan (2019:43) pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin juga menduduki sebuah posisi dalam manajemen atau melakukan suatu pekerjaan memimpin. Sementara kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain agar bekerja keras mencapai tujuan kelompok (Sutikno, 2014:15). Kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan unik yang harus didorong dan diundang oleh seseorang orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan kelompoknya (Kartono, 2016:47).

Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2016:189) antara lain:

- a. Kemampuan analitis, dimana pemimpin yang mampu menganalisis dalam menentukan setiap langkah-langkah dalam pencapaian tujuan dalam bekerja.

- b. Keterampilan komunikasi, pemimpin yang mampu menjaga komunikasi dengan karyawan akan sangat dibutuhkan untuk menjalin hubungan baik ataran pemimpin dengan karyawan.
- c. Keberanian dalam mengambil keputusan, dalam suatu perusahaan seorang pemimpin harus berani untuk mengambil resiko dari setiap keputusan yang diambil.
- d. Kemampuan mendengar saran-saran, seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawannya.
- e. Ketegasan, dalam bertindak, ketika dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin harus bisa tegas dan kompromi dengan bawahannya agar bisa disegani dan diterima dengan baik.

B. Penelitian Terdahulu

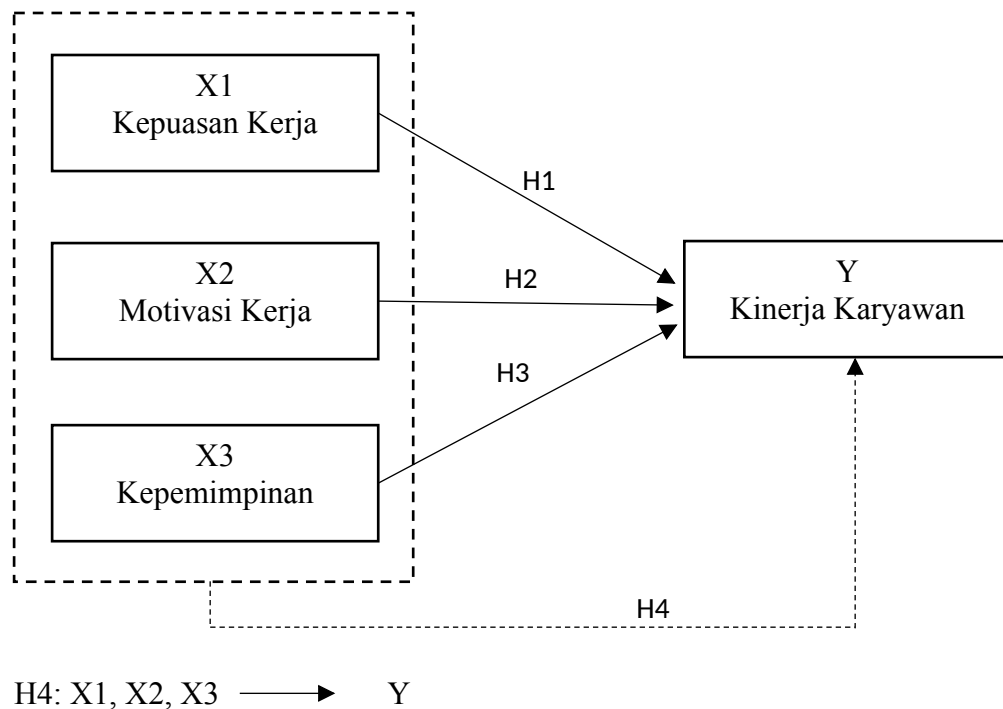
Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian sekarang yang akan dilakukan.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil
1.	Zaman, Rifki A., & Zulganef (2023)	<i>Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study at Islamic Bank of BJB Jakarta)</i>	Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan varians Partial Least Squares (PLS)	Hasil dari penelitian ini juga menemukan beberapa hal penting setelah dilakukan pengujian hipotesis. Pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank syariah bjb jakarta. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bank syariah bjb jakarta. Ketiga, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama

				mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah BJB Jakarta.
2.	Hilamaya, Mahendra Prasanti., Mursito, Bambang dan Sarsono (2021)	<i>Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office)</i>	Penelitian ini menggunakan analisis data dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, pekerjaan kepuasan dan lingkungan kerja.
3.	Josiah, Trisnowati (2018)	<i>The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance In The Lampung Province Corpri Organizing Agency</i>	Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan program SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Saragih, Roy Sahputra., & Simarmata, Hengki Mangiring Parulian (2018)	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan analisa data yaitu Path analysis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan, kepemimpinan dengan kepuasan, kepemimpinan dengan motivasi kerja, kepuasan dengan motivasi kerja, kinerja pegawai dengan kepuasan, kinerja pegawai dengan motivasi kerja.

C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2022:39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan (X3).

D. Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Zaman, Rifki A., & Zulganef (2023) melakukan penelitian pada *Islamic Bank of BJB Jakarta*. Berdasarkan hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan varians Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di *Islamic Bank of BJB Jakarta*.

Penelitian lain yang mendukung adalah dilakukan oleh Hilmaya, Mahendra Prasanti., Mursito, Bambang dan Sarsono (2021) dengan analisis data dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hal ini dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Zaman, Rifki A., & Zulganef (2023) melakukan penelitian pada *Islamic Bank of BJB Jakarta*. Berdasarkan hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan varians Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di *Islamic Bank of BJB Jakarta*.

Penelitian lain yang mendukung adalah dilakukan oleh Hilmaya, Mahendra Prasanti., Mursito, Bambang dan Sarsono (2021) dengan analisis data dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berdasarkan hal ini dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hilamaya, Mahendra Prasanti., Mursito, Bambang dan Sarsono (2021) melakukan penelitian pada *Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office*. Berdasarkan hasil analisis data dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipeengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada di *Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office*.

Penelitian lain yang mendukung adalah dilakukan oleh Saragih, Roy Sahputra., & Simarmata, Hengki Mangiring Parulian (2018) dengan analisis data Path Analysis. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepemimpinan. Berdasarkan hal ini dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Saragih, Roy Sahputra., & Simarmata, Hengki Mangiring Parulian (2018) melakukan penelitian Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis data Path menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Soto Seger Boyolali.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Soto Seger Boyolali.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Soto Seger Boyolali..
3. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Soto Seger Boyolali.
4. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan kepada warung soto seger boyolali sebagai berikut:

1. Tingkatkan motivasi karyawan melalui program insentif, pelatihan, atau pengakuan atas kontribusi mereka.
2. Evaluasi ulang gaya kepemimpinan untuk memastikan selaras dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

3. Lakukan analisis tambahan untuk menemukan variabel lain yang signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga model dapat lebih baik menjelaskan contoh variabel yang dapat digunakan antara lain budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. *AGORA* Vol. 1, No. 3.
- Dwi Egie, Pratiwi.dkk. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan DPRD Kab. Indramau. *Jurnal:Investasi*. Vol.5.No.2.Hlm. 72-79.
- Handoko, Hani 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hartono, J. 2018. *Strategi Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi
- Hasibuan, H.M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hilamaya, M. P. (2021). Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study On Technical Implementation Unit Employees Of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office). *International Journal Of Economic, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 5(3).
- Josiah, T. 2018. The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance In The Lampung Province Corpri Organizing Agency, *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol.4, No.2.2018.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Mathis, dan Jackson, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta
- Nurusyifa, N. U. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Perdana, E. (2016). Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. In Lab Kom Manajemen Fe Ubb.
- Priyatno, Duwi. 2017. *SPSS 22 Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi.Yogyakarta.
- Purwaningsih, A. Y., & Herwin, H., (2020). Pengaruh Regulasi Diri dan Kedisiplinan Terhadap Kemandirian Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 13 (1), 22-30.
- Putra, I. M. A., & Surya, I. B. K. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 405–425.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rozi Fadillah, Sulastini, dan Noor Hidayati. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Vol.6 No.1
- Saputra, Dedi Gunawan, Yunus Handoko, and Widi Dewi Ruspitasari. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Togamas Semesta Abadi Kota Malang." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 12.1 (2021): 144-166.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-134.
- Siyoto, S., & Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*.Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutanto, Eddy M. dan Tania, Anastasia. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. AGORA, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis 1 (3).
- Sutikno, S.M. 2014. Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. Lombok: Holistic
- Umar, H. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaman, R.A., & Zulganef, Z. 2023. Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study at Islamic Bank of BJB Jakarta). International Jurnal of Global Operations Research, 4(1), 1-12.
<https://doi.org/10.47194/ijgor.v4i1.196>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Saya Nandza Prasetya Nugraha mahasiswa program studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta ingin mengadakan penelitian mengenai “ANALISIS KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA SOTO SEGER ASLI BOYOLALI)” untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya mohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu ditempat kerja. Data yang diperoleh hanya akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti

Nandza Prasetya Nugraha

NIM. 21130016

KUISIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
- Usia : ☐ 20 – 30 tahu
☐ 31 - 40 tahun
☐ 41 – 50 tahun
- Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun
☐ 1-5 tahun
☐ >5 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Kuesioner dibawah ini terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda check list (✓) pada lingkaran jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan dan tidak setujuan Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak memiliki makna salah ataupun benar, oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan data pribadi, pendapat dan pandangan yang sebenarnya.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

A. Kinerja Karyawan						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja					
B. Kepuasan Kerja						
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2	Saya sudah merasa puas dengan gaji yang saya terima					
3	Saya merasa senang dengan pemilik atau pengawas warung					
4	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
C. Motivasi Kerja						
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di warung					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar					
3	Saya selalu gigih dalam bekerja mulai awal hingga akhir					
D. Kepemimpinan						
1	Pimpinan tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam bekerja					
2	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan					
3	Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan					

	untuk memutuskan					
4	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik					
5	Pimpinan saya membuat kebijaksanaan tegas dalam bekerja					