

KEPUASAN KERJA KARYAWAN ERAFONE CABANG BANTAR GEBANG DI PENGARUHI OLEH KEPEMIMPINAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Rachmad Setiawan¹⁾ dan Edy Sanusi S²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen, Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: rachmadsetiawan98@gmail.com¹⁾ dan eddy.sanusi23@gmail.com²⁾

Submit : 15 Juli 2024, Review : 29 November 2024, Publish : 10 Desember 2024

ABSTRACT

Purpose to determine the influence of leadership on employee job satisfaction at Erafone Bantar Gebang Branch through motivation. This research uses quantitative methods. The population in this study were employees of Erafone Bantar Gebang Branch. The technique used for sampling is a saturated sample, all members of the population are sampled, because the population is relatively small. The data analysis method uses path analysis. The research results can be concluded as follows: 1). Leadership directly has a significant effect on employee job satisfaction. 2). Motivation directly has a significant effect on employee job satisfaction. 3). Leadership directly has a significant effect on motivation. 4). Indirectly, leadership has no effect on job satisfaction of Erafone Bantar Gebang Branch employees through motivation.

Keywords: Leadership (;) Motivation (;) Job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang melalui motivasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel, karena populasinya relatif sedikit. Metode analisis data menggunakan analisa jalur. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2). Secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3). Secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 4). Secara tidak langsung kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang melalui motivasi.

Kata kunci: Kepemimpinan (;) Motivasi (;) Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi.



Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya akan sulit bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional organisasi.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel- variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2016). Indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018), adalah sebagai berikut: 1) “Pekerjaan berhubungan dengan apakah deskripsi pekerjaan; 2) Upah berhubungan dengan kesesuaian upah atau insentif yang diterima; 3) Promosi berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk memperoleh kesempatan; 4) Pengawas berkaitan dengan peran seorang pengawas yang berperan; dan 5) Rekan kerja berkaitan dengan rekan kerja yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan”.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi dalam rangka menjalankan fungsi pada masing-masing organisasi tersebut. Dalam Organisasi, tentunya ada seorang pemimpin. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama.

Kepemimpinan adalah hal yang memegang peran dominan, krusial, dalam keseluruhan upaya. Upaya yang dimaksud adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja, baik pada tingkat individual, kelompok atau organisasi. Menurut Siagian, (2016), kepemimpinan adalah sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang. Kemampuan tersebut ada ketika menjabat sebagai seorang pemimpin di dalam organisasi tertentu. Kemampuan yang dimaksud adalah untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya atau anggotanya. Hal ini dilakukan supaya mereka dapat bertindak dan berpikir sesuai sebuah lahan tertentu. Supaya sebuah tujuan bisa dicapai dengan mudah.

Selain seorang pemimpin mampu meyakinkan semua anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin juga mampu memberikan dorongan untuk belajar dan maju dalam pekerjaan di organisasi tersebut. Dorongan yang sering disebut motivasi, Motivasi mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, yang nantinya kepuasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya. Indikator dari kepemimpinan menurut Sutrisno (2019), adalah sebagai berikut: 1) “Kemampuan mengambil keputusan; 2) Kemampuan memotivasi; 3) Kemampuan komunikasi; 4) Kemampuan mengendalikan bawahan; dan 5) Kemampuan mengendalikan emosi.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dorongan motivasi ini tentunya akan membuat anggota dalam organisasi tersebut merasa terpanggil untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat. Hal inilah yang terkadang sering dilupakan dalam sebuah organisasi. Motivasi disini dapat dikatakan sebagai penyemangat seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Affandi (2018), motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan. Kemudian indikator dari motivasi menurut Hasibuan (2017), antara lain: 1) "Fisiologis atau kebutuhan fisik; 2) Keamanan; 3) Kebutuhan sosial; 4) Penghargaan; dan 5) Aktualisasi diri.

Erafone adalah anak perusahaan dari PT. Erajaya Swasembada, Tbk yang sudah berdiri pada tahun 1996, yang merupakan perusahaan importir, distribusi perdagangan ritel peralatan telekomunikasi seluler terbesar yang terintegrasi. Erafone.com adalah retailer ponsel dan tablet di Indonesia yang menyediakan produk-produk bergaransi resmi dari berbagai merek ternama seperti Samsung, Apple, Nokia Microsoft, Asus, Xiaomi, Smartfren, Lenovo, Oppo, LG, Blackberry, Sony, Motorola, Acer selain itu erafone.com juga menjual berbagai pilihan produk operator serta aksesoris pelengkap gadget.

Erafone.com telah bekerjasama dengan korporasi besar, diantaranya Telkomsel, Indosat, XL serta bank-bank terpercaya seperti Mandiri, BCA, BRI, BNI, CIMB NIAGA serta banyak lagi. Hal ini membuktikan bahwa erafone.com sebagai MITRA TERPERCAYA dan menjadi pendukung utama dalam mewujudkan erafone.com sebagai "The Best Gadget Online Store" di Indonesia. Erafone.com akan selalu berusaha memberikan penawaran menarik dan pelayanan terbaik seperti kemudahan pembayaran, fasilitas pengembalian produk, layanan konsumen dan semua produk memiliki garansi resmi. Erafone.com tidak hanya sekedar Toko Gadget *online*, prioritas erafone.com adalah menciptakan pengalaman belanja gadget secara online dengan mudah dan terpercaya.

Fenomena yang timbul dugaan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja di anggap menjadi salah faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan memiliki dampaknya terhadap kinerja karyawan. Para karyawan Erafone di anggap belum maksimal memperlihatkan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini di terlihat kurangnya pengarahan dari pimpinan untuk memberikan arahan untuk semangat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, ini dibutuhkan motivasi dari pimpinan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang dipengaruhi oleh kepemimpinan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.



METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pemilihan sampel jenuh yang berjumlah 50 Orang. Metode analisis menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018). Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 50 responden tentang instrumen kepemimpinan, dengan jumlah 10 butir pernyataan; motivasi 10 butir pernyataan dan kepuasan kerja karyawan 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis 0,300.

Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik dan reliabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.830	Reliabel
Motivasi	0.851	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.858	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS V.26, 2024

Analisis jalur

Substruktur 1: $Z = PZX + \epsilon$

Tabel 2: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Variabel	Parameter				
	R	R Square	Koefisien Standar	Sig.	α
Kepemimpinan	0,711	0,505	0,711	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

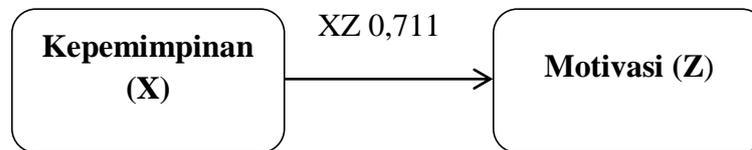
t hitung > t tabel = 7,003 > 2,011

Keterangan: Variabel Motivasi

Sumber: data primer, diolah SPSS V. 26 (2024)



Besarnya nilai *R square* (r^2) adalah 0,505, artinya variabel kepemimpinan memberikan sumbangan kepada variabel motivasi pada Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi sebesar 50,5%, sedangkan sisanya sebesar 49,5% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara kepemimpinan terhadap motivasi pada Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai beta atau koefisien standar. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,083 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011. artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi pada Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi sebesar 0.711.



Gambar 1: Hasil *Path Analysis* Substruktur 1

Substruktur 2: $Y = PYX + PYZ + \epsilon$

Tabel 3: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Koefisien Standar	t hitung	Sig.	α
Kepemimpinan	0,872	0,761	0,476	4,696	0,000	0,05
Motivasi			0,466	4,597		

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: data primer, diolah SPSS V.26 (2024)

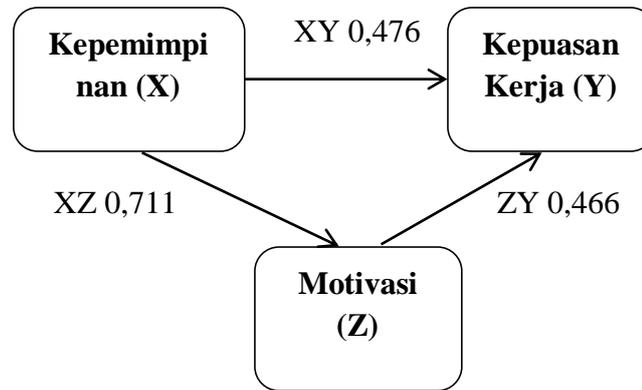
Besarnya nilai *R square* (r^2) adalah 0,761, artinya variabel kepemimpinan dan motivasi memberikan sumbangan kepada variabel kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi sebesar 76,1%, sedangkan sisanya sebesar 33,9% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening*, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai beta atau koefisien standar.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,696 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011, artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi sebesar 0.476.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,597 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011, artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi. Besarnya pengaruh motivasi



terhadap kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi sebesar 0.466.



Gambar 2: Hasil *Path Analysis* Substruktur 2

Berdasarkan hasil perhitungan diagram jalur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut: 1) Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi $X \rightarrow Z = 0.711$; 2) Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja $X \rightarrow Y = 0.476$; dan 3) Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja $Z \rightarrow Y = 0.466$.

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,711 \times 0,466) = 0.331$

Pengaruh Total (*total effect*), Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja: $(X \rightarrow Y) + (X \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,476 + (0,711 \times 0,466) = 0,476 + 0,331 = 0,807$.

Persamaan struktural untuk model persamaan tersebut adalah: 1) $Z = 0,711 + \varepsilon_1$, 2) $Y = 0,476 + 0,466 + \varepsilon_2$

Hasil pengujian hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pertama

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,476 X$. Koefisien kepemimpinan sebesar 0,476, berarti setiap ada peningkatan kepemimpinan satu kali, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi sebesar 0,476 satuan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t tabel dan t hitung yaitu t hitung sebesar 4,696 dan t tabel sebesar 2,011. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi.



Hasil pengujian hipotesis kedua

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung motivasi (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,466 Z$. Koefisien motivasi sebesar 0,466, berarti setiap ada peningkatan motivasi satu kali, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi sebesar 0,466 satuan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t tabel dan t hitung yaitu t hitung sebesar 4,597 dan t tabel sebesar 2,011. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $Z = 0,711 X$. Koefisien kepemimpinan sebesar 0,711, berarti setiap ada peningkatan kepemimpinan satu kali, maka akan meningkatkan motivasi pada Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi sebesar 0,711 satuan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t tabel dan t hitung yaitu t hitung sebesar 7,003 dan t tabel sebesar 2,011. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi pada Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi.

Hasil pengujian hipotesis keempat

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,711 \times 0,466) = 0,331$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) atau P_{YX} adalah sebesar 0,476. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi (Z) atau P_{XYZ} adalah sebesar 0,331. Karena melalui variabel *intervening* yaitu motivasi (Z). Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat berpengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi melalui motivasi. Atau dengan kata lain variabel motivasi (Z) tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbaikan kepemimpinan akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus tegas dalam mengambil keputusan, memiliki perhitungan yang tepat dalam memutuskan, harus dapat menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan kemampuan, dapat memberikan semangat kerja, dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahan, memberikan pemikiran yang mudah dimengerti, dapat mengendalikan bawahan dengan memberikan arahan yang tegas, dapat mengontrol emosinya dan pimpinan harus realistis



dalam menyelesaikan masalah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriliyani, *et al*, (2022) dan Wijayanti, *et al*, (2023).), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan memberikan gaji yang layak kepada karyawan, memberikan bonus tambahan, karyawan dalam bekerja menggunakan kelengkapan kerja, adanya jaminan sosial tenaga kerja/dana pensiun, hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, sesama rekan kerja saling menghargai, adanya penghargaan dari perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja, karyawan memiliki kemampuan atas pekerjaan yang menarik dan menantang, karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusady dan Suprayitno, (2011) dan Rayuddin, *et al*, (2018)), yang menyatakan bahwa motivasi dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan kepemimpinan akan mendorong peningkatan motivasi. Semakin baik kepemimpinan yang ada pada Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi, maka akan dapat meningkatkan motivasi para bawahan didalam melaksanakan pekerjaan sehingga begitu penting peranan pemimpin dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat pada Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo. (2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mendorong peningkatan motivasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis jalur, didapatkan hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak dapat diterima. Artinya tidak terdapat dukungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi melalui motivasi. Dengan demikian motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Dukungan langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mustaqim. (2016))), yang menyimpulkan bahwa motivasi sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi dukungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan secara



langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi. 2) Motivasi secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi. 3) Kepemimpinan secara langsung dapat meningkatkan motivasi pada Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi. 4) Kepemimpinan secara tidak langsung tidak mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan Erafone Cabang Bantar Gebang Kota Bekasi melalui motivasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Bagi Perusahaan; a). Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demi tercapainya tujuan perusahaan. b). Pimpinan perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberi penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap karyawan yang berprestasi, dan memberi kesempatan bagi karyawan yang belum berprestasi untuk mengikuti seminar-seminar atau *workshop* (pelatihan), serta menciptakan hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara karyawan dengan pimpinan, serta antara karyawan dengan karyawan lain. c). Pimpinan mampu memberikan keteladanan bagi karyawannya, mengayomi, melindungi dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dicapai oleh bawahannya. d). Pimpinan hendaknya mampu mendelegasikan pekerjaan, secara adil dan merata sesuai dengan kemampuan bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah jumlah responden yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tujuan agar dapat diketahui lebih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Apriliyani, Wina Dwi., Karnati, Neti., Sugiarto dan Ifnuari, Moh. Reza, (2022). "The Positive Impact of Leadership and Work Motivation on Job Satisfaction of Honorary School Administration Staff". *Journal of Education Research and Evaluation*. Vol 6 Issue 1, 2022 pp. 168-180.
- Cahyanti, Putri Ade dan Adiwati, Mei Retno. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopkar Sampoerna Surabaya". *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. Vol. 9 No. 1 Tahun 2022. Hal. 143-150.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Mapparing. (2020). "Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero), Tbk Pusat Makassar". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 10 No. 2, 2020. Hal. 86-92.
- Mukrodi dan Komarudin. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Mega Life". *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4 No. 2, April 2017. Hal. 124-139.



Mustaqim. (2016). "The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction". *Internasional Journal of Economics and Finance*. Vol. 8 No. 10; 2016. Pages: 176-183.

Rayuddin, S., Hajar, Ibnu dan Fauzih. (2018). "Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara". *Sigma: Journal of Economic and Business*. Vol. 1 (2), July 2018, pp. 39-43

Rivaldo, Ynadra. (2021). "Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam". *Jurnal The Winners*, Vo. 22 No. 1, March 2021, pp. 25-30

Rusady, Kukuh Prasetyo dan Suprayitno, (2011). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 5 No. 2 Desember 2011. Hal. 171-181

Siagian, Sondang P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Kencana.

Wijayanti, Tri Cicik., Nasir, Jamal Abdul dan Mulyono, Sugeng. (2023). "Influence Of Leadership Style and Work Motivation to Employee Job Satisfaction (Case study on PT Indofood)". *Internasional Journal of Economic Research and Financial Accounting*. Vol 1 Number 3, April 2023, Page. 88-96.

