

## The Influence of Job Satisfaction and Leadership Style on Work Performance with Work Motivation as an Intervening Variable Study at Bank Syariah Indonesia in Kudus Regency

Alif Aulia Akbar<sup>1\*</sup>, Kertati Sumekar<sup>2</sup>, Mamik Indaryani<sup>3</sup>  
Universitas Muria Kudus

**Corresponding Author:** Alif Aulia Akbar [Aauliaakbar167@Gmail.Com](mailto:Aauliaakbar167@Gmail.Com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Job Satisfaction, Leadership Style, Work Motivation, Job Performance

*Received :* 23, July

*Revised :* 25, August

*Accepted:* 28, September

©202 Akbar, Sumekar, Indrayani:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research analyzes the influence of job satisfaction and leadership style on work performance with work motivation as an intervening variable. This research data uses primary data in the form of a questionnaire. The sampling method used purposive sampling and a sample of 120 respondents was obtained. The data analysis used in this research is a structural equation model. The results of this study state that job satisfaction and leadership style have a positive effect on work motivation. The results of this research also state that satisfaction and leadership style do not have a positive effect on work performance. Apart from that, work motivation influences work performance. The results of the mediation test state that work motivation has a greater contribution in mediating the influence of job satisfaction on work performance and work motivation has a greater contribution in mediating the influence of leadership style on work performance.

---

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus

Alif Aulia Akbar<sup>1\*</sup>, Kertati Sumekar<sup>2</sup>, Mamik Indaryani<sup>3</sup>

Universitas Muria Kudus

**Corresponding Author:** Alif Aulia Akbar [Aauliaakbar167@Gmail.Com](mailto:Aauliaakbar167@Gmail.Com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

*Received :* 25, July

*Revised :* 27, August

*Accepted:* 29, September

©202 Akbar, Sumekar, Indrayani:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Data penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Metode penentuan sampel menggunakan purposive sampling dan diperoleh sampel sebanyak 120 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation model. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa kepuasan dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Selain itu motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian mediasi menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

---

## PENDAHULUAN

Pegawai pada sebuah perusahaan merupakan sebuah aset yang paling dominan dan merupakan aset tak berwujud yang berupa kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan kemandirian dalam mengelola kompleksitas suatu perusahaan (Hendry, 2022). Pegawai yang memiliki potensi untuk berkembang dapat berpengaruh pada upaya dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Pegawai dalam sebuah perusahaan tidak dapat digambarkan secara terpisah, karena pegawai merupakan kumpulan beberapa orang yang mampu bekerjasama dan bersinergi untuk mewujudkan kepentingan bersama. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan adalah kesesuaian kemampuan pegawai dengan jabatan yang diberikan perusahaan serta jenjang karir seorang pegawai sehingga seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan perusahaan yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya akan menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan dari suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang perannya tidak dapat diperbaharui dan bahkan digantikan secara sempurna oleh mesin dan alat-alat lain. Handoko (2016:12) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi atau perusahaan yang paling berharga dan sangat mempengaruhi sumber daya lain serta keberhasilan dari organisasi atau perusahaan.

Berkaitan dengan peningkatan prestasi pegawai perlu adanya tenaga pegawai yang motivasi kerjanya baik serta bisa diandalkan, sebab apabila pegawai itu tidak memilih motivasi kerja dari seorang pemimpin maka akibatnya menurunlah prestasi pegawai yang mengakibatkan organisasi pemerintah mengalami kerugian. prestasi pegawai dipengaruhi oleh beberapa, yaitu faktor yang berhubungan langsung pada pegawai serta gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik akan Prestasi pegawai mempermudah pegawai untuk menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan, maka secara tidak langsung prestasi pegawai akan meningkat. Research GAP pada penelitian ini antara lain, hasil penelitian yang dilakukan Silaban (2021), Purnawati (2021), Adam (2020), Aldebaran (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Oktariani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Review Product

Park & Lee dalam Syah & Indriani (2020) menjelaskan review product sebagai sumber yang menyediakan informasi berupa komentar positif, negatif dan netral yang menyatakan evaluasi terhadap suatu perusahaan produk dan jasa. Review product merupakan salah satu jenis electronic word of mouth yang berisi komentar, evaluasi, dan rekomendasi yang di-posting melalui internet mengenai suatu sumber informasi yang kredibel mengenai konsumen sebelum melakukan pembelian yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keputusan pembelian, sekaligus sebagai informasi perbaikan produk dan layanan bagi perusahaan. Review product dapat mempengaruhi keputusan pembelian yang akan dibuat oleh calon konsumen yang mencari informasi melalui situs online sebelum memutuskan untuk membeli.

### Motivasi Kerja

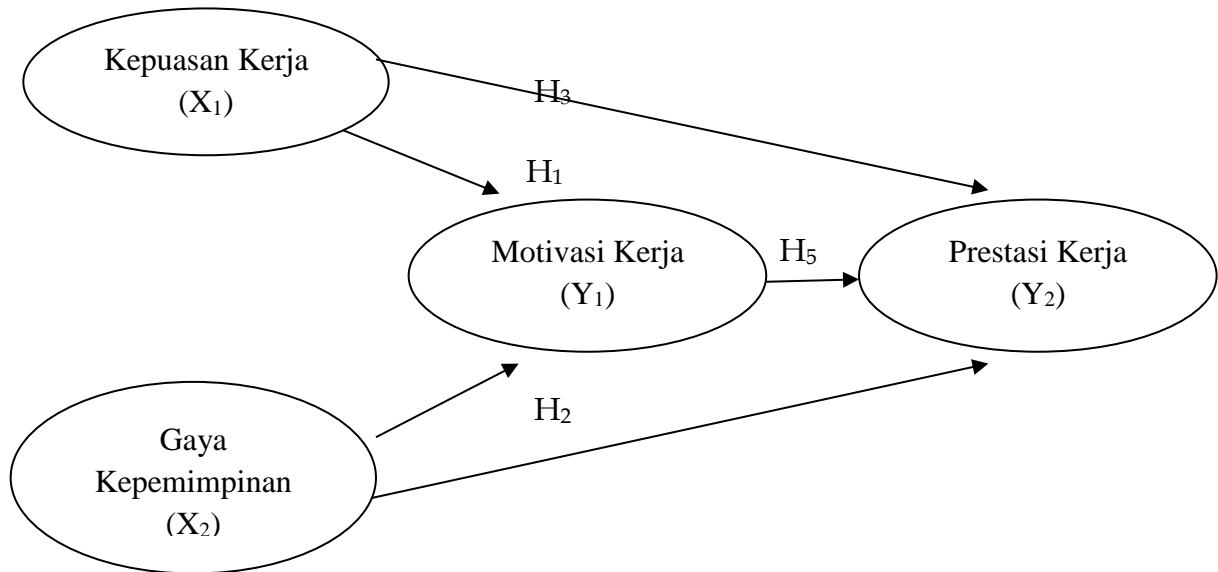
Teori motivasi kerja menurut Maslow dalam penelitian Adam (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kehendak atau kebutuhan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Kebutuhan itu meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman atau rasa memiliki, kabutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori yang berkaitan dengan konsep belajar di mana kebutuhan diperoleh dari faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Affiliate Marketing. Anshari & Mahani dalam (Andriyanti & Farida 2022) mendefinisikan *affiliate marketing* sebagai aktivitas kolaborasi yang melibatkan organisasi, perusahaan atau situs untuk mendapatkan profit bagi kedua belah pihak dalam suatu kesepakatan melalui kegiatan mengiklankan produk atau layanan. Sedangkan Helianthusonfi dalam Ramadhayanti (2021) mendefinisikan *affiliate marketing* sebagai pemasaran afiliasi, yang artinya seseorang memasarkan suatu produk orang lain melalui *link* untuk mendapatkan komisi jika produk tersebut berhasil terjual

### Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016:67) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti pegawai tidak puas. Sedarmayanti (2016:88) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

### KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Berdasarkan landasan teori dan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja, maka kerangka pemikiran teoritis ditunjukkan pada gambar 3.1.



**Gambar.1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.

Sumber : Aldebaran (2020), Rahayu (2020), Ningsih (2020), Fadude (2019), Rahmawati (2019), Purnawati (2021) dan Wahyuni (2022).

### METODE PENELITIAN

Tempat penelitian merupakan suatu tempat dimana peneliti akan memperoleh atau mencari suatu data yang berasal dari responden yang akan diteliti oleh penulis. Lokasi penelitian dilakukan pada Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus. Adapun waktu penelitian merupakan rentang waktu yang dibutuhkan selama penelitian yaitu bulan Juni-Agustus 2023.

### Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Structural Equation Modeling (SEM) merupakan gabungan dari dua metode statistik, yang tak terpisahkan yaitu analisis faktor (factor analysis) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan (simultaneous equation modeling) yang dikembangkan di ekonometrika.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan cara dihitung dari nilai *convergent validity*, *discriminant validity* dan *Average Variance Extracted (AVE)* antar indikator dari suatu variabel dengan tujuan menilai keabsahan indikator kuesioner (Ghozali, 2016:114). Nilai *convergent validity* yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,50$ . Berikut disajikan hasil uji *covergent validity*:

**Tabel.1 Hasil Uji Convergent Validity**

Indikator Variabel		<i>Covergent</i>	Keterangan
x1.4	<-- -	0,835	Valid
x1.3	<-- -	0,717	Valid
x1.1	<-- -	0,739	Valid
x2.5	<-- -	0,782	Valid
x2.4	<-- -	0,777	Valid
x2.3	<-- -	0,77	Valid
x2.2	<-- -	0,767	Valid
y1.5	<-- -	0,767	Valid
y1.4	<-- -	0,764	Valid
y1.2	<-- -	0,733	Valid
y1.1	<-- -	0,761	Valid
y2.4	<-- -	0,712	Valid
y2.3	<-- -	0,784	Valid
y2.2	<-- -	0,725	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel.1 hasil uji *convergent validity* setiap indikator yang membentuk variabel eksogen dan endogen memiliki *converge* atau *share* (berbagi) proporsi varian yang tinggi yaitu  $\geq 0,50$ . Jadi dapat dinyatakan valid atas setiap indikator kuesioner, sehingga uji normalitas terpenuhi.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dihitung menggunakan uji *Construct Reliability* (CR) dengan tujuan untuk menunjukkan kehandalan indikator kuesioner (Ghozali, 2016:124). Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

**Tabel.2 Hasil Uji *Construct Reliability***

Variabel	<i>Construct Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan ( $X_1$ )	0,809	Reliabel
Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,857	Reliabel
Motivasi ( $Y_1$ )	0,842	Reliabel
Prestasi ( $Y_2$ )	0,785	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan table.2 diketahui bahwa setiap variabel eksogen dan endogen memiliki nilai *construct reliability*  $\geq 0,70$ . Jadi indikator yang dijadikan kuesioner dapat dinyatakan reliabel yang artinya bahwa jawaban responden atas kuesioner yang diberikan telah memenuhi uji reliabilitas.

## Hasil Uji Mediasi

Pengujian mediasi merupakan pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian mediasi dapat disajikan hasil sebagai berikut:

**Tabel.3 Hasil Uji Mediasi**

	<i>Direct effect</i>	<i>Indirect effect</i>	<i>Total effect</i>	Keterangan
Prestasi <--- Kepuasan	,195	,261	,456	Motivasi memediasi pengaruh kepuasan terhadap prestasi
Prestasi <--- Kepemimpinan	,239	,343	,582	Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi
Prestasi <--- Motivasi	,609			

Sumber: Hasil Perhitungan AMOS, 2023

Berdasarkan tabel.3 dapat dijelaskan hasil pengujian mediasi:

1. Kepuasan kerja memiliki nilai *direct effect* sebesar 0,195 < nilai *indirect effect* sebesar 0,261. Jadi motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.
2. Gaya kepemimpinan memiliki nilai *direct effect* sebesar 0,239 < nilai *indirect effect* sebesar 0,343. Jadi motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis data dan beberapa teori yang mendukung hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Jadi semakin baik gaya kepemimpinan yang dijalani dalam sebuah perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jadi semakin tinggi maupun rendah kepuasan kerja dalam sebuah organisasi, tidak meningkatkan prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jadi semakin baik maupun buruk gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi, tidak meningkatkan prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Jadi semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi capaian prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
6. Motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja diikuti dengan motivasi kerja yang baik, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
7. Motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan diikuti dengan motivasi kerja yang baik, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.

Berdasarkan nilai *squared multiple correlation (R-Squared)* diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 88,6% terhadap motivasi kerja dan sisanya sebesar 11,4% maka disarankan penelitian selanjutnya menambah variabel kompensasi kerja.
2. Kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 91,4% terhadap prestasi kerja dan sisanya sebesar 8,6% maka disarankan penelitian selanjutnya menambah variabel budaya organisasi.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh lagi tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Kertati Sumekar, SE. MM.<sup>2</sup>, dan Dr. Mamik Indaryani, MS<sub>1</sub> bimbingan dan pendampingan yang diberikan dalam penyusunan artikel ini dari awal hingga akhir. Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, A. (2020). The Mediation Effect Of Work Motivation In The Relation Of Job Satisfaction And Employee Performance. *International Advances In Economics, Business And Management Research*. Vol. 1 No. 7: 260-264.
- Aldebaran, M. Akhnukh. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Perusahaan Pt Bca Kcu Basuki Rachmat Rachmat Malang). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*. Vol. 1 No. 1:1-14.
- Amir, Ali Khusk. (2019). Impact Locus Of Control And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Law And Peace Works*. Vol. 6 No. 5: 1-6.
- Arifuddin. (2021). Effect Of Job Satisfaction And Compensation On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance. *Proceedings Of The 11th Annual International Conference On Industrial Engineering And Operations Management Singapore*. Vol. 1 No. 3: 7224-7231.
- Azwina, Diana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Gunatronkatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*. Vol. 1 No. 3:411-419.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Darmadi, Hamid. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial*. Edisi :6. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fadude, Fikri Djafar. (2019). Pengaruh Kepuasan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1:31-40.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program AMOS. Edisi 7.* Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haier, Jr Et Al. (2017). *Multivariate Data Analysis (7th Ed).* United States : Pearson.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE.
- Haryono, Siswoyo. (2018). *Metode SEM Untuk Penelitian (AMOS LISREL PLS). Edisi 3.* Jakarta: Penerbit PT Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hendry. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Cipta Budaya Rasa. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Manajemen.* Vol. 5 No. 5:1369-1373.
- Indrianto, Nur Dan Supomo, Bambang. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi 6.* Penerbit BPFE-Yogyakarta..
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-12.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham. 1994. *Motivasi dan Kepribadian. Cetakan ke 2.* Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Maylianda, Della. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT Arta Boga Cemerlang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM.* Vol. 2 No. 4:247-261.
- Moekijat. (2016). *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Bandar Maju.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nguyen, Phong Thanh. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Motivation: Leadership, Compensation And Satisfaction. *Dinasti International Journal Of Economic, Finance & Accounting.* Vol. 1 No. 3:538-549
- Ningsih, Rahayu. (2020). Pengaruh Islamic Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah.* Vol. 4 No. 2:179-194.