

**PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Dealer Nissan Datsun Cabang Bantul)**

Leni Nuraeni Email : lennyyanuar@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl.Lingkar Barat Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183, Phone (0274) 387656

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of servant leadership and intrinsic motivation on employee performance and job satisfaction as an Intervening Variable. The subjects and objects in this study were employees of Nissan Datsun Bantul Yogyakarta branch. This study uses a total sampling method or saturated sampling technique. The technique of the analytical tool used is Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Based on the analysis that has been done, the results show that servant leadership does no effect on employee performance, servant leadership has an effect on Job Satisfaction, Intrinsic Motivation has an effect on employee performance, Intrinsic Motivation has an effect on Job Satisfaction, servant leadership does no effect on employee performance through Job Satisfaction, Intrinsic Motivation does no effect on employee performance through Job Satisfaction.

Keywords: Servant Leadership, Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan pemegang peranan yang sangat penting, karena merupakan sumber yang mengembangkan, mengendalikan, mengelola dan mempertahankan suatu organisasi dalam era globalisasi saat ini. Pada era teknologi dan informasi yang semakin maju dan juga canggih serta tingkat persaingan bisnis yang sangat ketat mengharuskan perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul yang memiliki kinerja yang sangat baik, sehingga akan memberikan provit yang baik pula bagi perusahaan. Setiap organisasi harus mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik. Suatu perusahaan harus memanfaatkan potensi sumber daya manusia nya dengan baik sehingga dapat memberikan output yang optimal. Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan.

Terdapat beberapa indikator yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, seperti memberikan motivasi, pelatihan, pendidikan

dan terpenuhinya kepuasan yang yang dirasakan oleh karyawan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena seorang pemimpin harus bisa mendorong dan mempengaruhi seorang karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik, serta menginspirasi para karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seorang pemimpin merupakan moderator bagi suatu perusahaan. Selain itu pemimpin yang baik akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk berprestasi. Sehingga akan memberikan kepuasan kerja, dan produktivitas tercapai sebagai hasil kinerja karyawan.

Selain itu salah satu bentuk perhatian yang harus diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya dengan memberikan Motivasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam memberikan pembinaan, pengembangan dan pengarahan bagi sumber daya manusia yang ada. Menurut Robbins (2015) mendefinisikan bahwa “Motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran yang diinginkan”.

Kepuasan kerja juga perlu di perhatikan oleh suatu organisasi, ketika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mengoptimalkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai maka ia akan berfikir positif terhadap pekerjaan yang diberikan. Begitupun sebaliknya, ketika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan dari tempat ia bekerja maka ia akan berfikir negatif terhadap pekerjaan tersebut dan tidak mengerjakan pekerjaan dengan optimal.

Dengan adanya rasa puas yang ada pada diri karyawan maka mereka cenderung akan memberikan hal yang terbaik bagi perusahaan sebagaimana perusahaan telah memberikan hal yang terbaik bagi karyawan itu sendiri.

Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah terhadap *fenomena gap* dari variabel yang digunakan. Pemimpin pada Dealer Nissan Datsun Cabang Bantul ini dirasa kurang memberikan perhatian secara menyeluruh terhadap karyawannya, seperti tidak adanya dorongan ataupun perhatian terhadap karyawan yang memiliki posisi jabatan sebagai karyawan biasa beda dengan karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi. Dan juga kurang adanya komunikasi yang baik dengan karyawan. Tentu hal tersebut akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dan akan menjadikan hasil kinerja karyawan menurun dan dapat menghambat perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kinerja

Menurut Ricardianto (2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu perusahaan. Adapun pengertian kinerja menurut Edison dkk (2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun pengertian dari kinerja menurut Hamali (2016) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut dan kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Teori Kepemimpinan yang Melayani

Menurut Robbins, (2015) Kepemimpinan yang melayani akan menitikberatkan kepada kesempatan mereka untuk membantu para pengikutnya agar dapat bertumbuh dan berkembang. Kepemimpinan ini ditandai dengan melampaui kepentingannya sendiri, dan lebih mementingkan kepentingan pengikutnya agar lebih maju. Mereka tidak menggunakan kekuasaannya untuk mencapai tujuan akhir, melainkan lebih menekankan pada bujukan.

Teori Motivasi Intrinsik

Menurut Robbins (2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan tentang bagaimana memberikan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Adapun menurut Menurut Ricardianto (2014) motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan ataupun daya penggerak”. Motivasi sangatlah penting diperlukan seseorang untuk menjalankan aktivitasnya. Menurut Gibson dkk (2010) Motivasi Intrinsik sendiri merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan lingkungan kerja.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Hal ini dapat dilihat ketika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut cenderung akan berfikir positif terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Begituun sebaliknya ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah karyawan tersebut cenderung akan berfikir negative terhadap pekerjaan yang dijalankan. Edison dkk (2016) juga berpendapat jika dalam diri seorang karyawan telah merasa puas dengan apa yang telah dikerjakannya, maka ini merupakan langkah awal untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan pada kerangka berfikir yang diuraikan, maka hipotesis yang terbentuk, yaitu H1: Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H2:Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H4: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H6: Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

H7: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan Dealer Nissan Datsun Cabang Bantul dengan menggunakan analisis deskriptif, pengujian menggunakan data primer dan pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda. Teknik sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik pengumpulan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 55 karyawan.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini merupakan suatu uji instrumen data untuk mengukur sah atau tidak validnya sebuah kuesioner. Menurut Ghazali (2005) jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha 0,05$, maka variabel tersebut valid dan sebaliknya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu suatu uji instrument untuk menguji seberapa konsisten dan stabil suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2016) berpendapat data dikatakan reliable jika nilai dari *Cronbach Alpha* $\alpha > 0,70$ dan sebaliknya.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi tersebut nilai residualnya berdistribusi normal ataukah tidak. Untuk mengujinya menggunakan *probability plot*, yang dimana data dapat dikatakan normal apabila data penyebaran titik-titik tersebut berdekatan pada diagonal. Dan juga dapat menggunakan dengan *uji statistik non – parametik Kolmogorov – Smirnov*, yang menyatakan apabila nilai residual bernilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal Ghazali (2016).

4. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas artinya suatu uji asumsi klasik untuk mengetahui hubungan korelasi antar variabel independent di dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance*, jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas di dalam model regresi. Selanjutnya dapat juga dengan melihat nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan apabila nilai korelasi $< 0,90$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas Ghazali (2016).

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila di grafik *scatterplots* terdapat titik-titik yang menyebar secara acak di angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas. Selain menggunakan grafik *scatterplots* juga dapat menggunakan uji *glejser*, yaitu dengan ketentuan jika nilai signifikan setiap variabel independen $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2016).

6. Hasil Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis penelitian diperoleh dengan menggunakan analisis jalur dari regresi linier berganda. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang dilakukan:

Tabel I

Hasil Regresi Tahap Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.478 ^a	.228	.193	5.882	2.198

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SERVANT

a. Dependent Variable:KEPUASAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29.175	7.238		4.031	.000
SERVANT	.336	.155	.292	2.165	.036
MOTIVASI	.652	.270	.326	2.412	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa pengaruh Kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$ dan *standardized coefficients* merupakan nilai jalur P1 sebesar 0,292. Jadi Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan **(H2) diterima**. Sedangkan untuk variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$ dan *standardized coefficients* merupakan nilai jalur P2 sebesar 0,326. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan **(H4) diterima**. Nilai *Adj.Rsquare* sebesar 0,193 yang merupakan nilai

pengaruh langsung yang diberikan dari variabel Kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2
Hasil Regresi Tahap Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 ^a	.482	.445	4.244	1.729

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SERVANT, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.681	6.110		3.548	.001		
	SERVANT	.285	.109	.328	2.623	.012	.772	1.296
	KEPUASAN	-.186	.118	-.186	-1.579	.122	.870	1.149
	MOTIVASI	.934	.207	.536	4.500	.000	.850	1.176

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel 2 dapat dilihat variabel dari Kepemimpinan yang melayani, Kepuasan kerja dan Motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja karyawan sebesar $0.122 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan maka **(H1) ditolak**. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai signifikan $0,122 < 0,05$ Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan **(H5) diterima**. dan Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan **(H3) diterima**. sedangkan *standart coefficients* nilai jalur P5

sebesar 0,186 dan *standart coefficients* nilai jalur P3 sebesar 0,328 dan P4 sebesar 0,536. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,445.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kepemimpinan yang Melayani ke Kinerja. Apabila nilai dari pengaruh tidak langsung $>$ nilai pengaruh langsung, maka dapat dikatakan variabel kepuasan kerja merupakan *variable intervening*. Hasil perkalian tersebut yaitu sebesar $(0,292 \times 0,328) = 0,095$. Dari hasil tersebut maka diketahui nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,427 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,186. Dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja melalui kepuasan kerja maka **(H6) ditolak**. Sedangkan untuk pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja, dilihat dari pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0.326 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.328. Hasil perkalian untuk menghitung pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yaitu $0.326 \times 0.328 = 0.106$. Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0.106 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0.536. Sehingga dapat dikatakan motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga **H7 ditolak**.

Berdasarkan dari kalkulator *sobel test* jika variabel dikatakan dapat berpengaruh tidak langsung apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* $>$ 1,98 dengan signifikan 5%. Pada penelitian ini *sobel test* dilakukan dua kali, pertama menguji pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, Hasil dari *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar 1.59677080, sehingga $1.59677080 <$ 1.98, jadi tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan yang melayani terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

Uji *sobel test* yang kedua yaitu menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dari hasil perhitungan *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar $1.12056904 <$ 1.98 dengan tingkat signifikan 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang melayani terhadap Kinerja

Hipotesis pertama memiliki nilai signifikan sebesar 0,122, sehingga kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja yang tinggi pada karyawan Dealer Nissan Bantul tidak disebabkan oleh kepemimpinan yang melayani. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Masrul, dkk (2016).

Kepemimpinan yang melayani terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua memiliki nilai signifikan sebesar 0,036, sehingga kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik kepemimpinan yang melayani ini pada Dealer Nissan Cabang Bantul maka karyawan tersebut merasakan tingkat kepuasan dalam bekerjanya. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari peneliti yang dilakukan oleh Masrul Saragih, Indi Djastuti dan Mirwan Surya Perdana (2016), Ester Rantung (2015), Yusuf Cerit (2009).

Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga motivasi intrinsik terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini juga dapat dilihat dari karyawan Dealer Nissan Bantul bahwa ketika karyawan termotivasi dengan pekerjaannya sendiri dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan karena pekerjaan tersebut telah sesuai dengan apa yang dia inginkan maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Mulyanto dan Dyah Widayati (2011), Aulia Andini Putri (2011), Kiruja E.K dan Elegwa Makuru (2018).

Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat memiliki nilai signifikan sebesar 0,020, sehingga motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang di dapatkan. Salah satunya adalah ketika karyawan Dealer Nissan cabang Bantul merasa hasil pekerjaan yang mereka lakukan dapat dihargai oleh seluruh karyawan termasuk pimpinannya maka hal tersebut akan berdampak pada kepuasan. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2010), Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015), H. Muhammad Arifin (2014).

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis kelima memiliki nilai signifikan sebesar 0,012, sehingga kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dan atas penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka hal tersebut akan membuat karyawan memberikan feedback yang baik terhadap hasil kerjanya yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini sesuai dengan kajian empiris dari Aulia Andini Putri (2014), Irawan Ciptodiharjo (2013), Vivin Maharani, Eka Afnan Troena dan Noermijati (2013).

Kepemimpinan yang Melayani terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam mendapat hasil bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,095 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,186. Jadi tidak ada pengaruh tidak langsung

dari kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sedangkan dengan kalkulator *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar $1.59677080 < 1.98$, sehingga tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan yang melayani terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika kepemimpinan yang melayani pada Dealer Nissan Bantul menunjukkan tingkat yang tinggi, belum tentu juga hal tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Apabila karyawan Dealer Nissan Bantul merasakan kinerja yang tinggi hal tersebut tidak disebabkan oleh kepemimpinan yang melayani.

Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh mendapat hasil bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,106 < \text{nilai pengaruh langsung sebesar } 0,536$. Jadi tidak ada pengaruh tidak langsung dari motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sedangkan dengan kalkulator *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar $1.12056904 < 1.98$, sehingga tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi pada karyawan Dealer Nissan Bantul menunjukkan tingkat yang tinggi, belum tentu hal tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Apabila tingkat kinerja karyawan tinggi hal tersebut tidak disebabkan oleh motivasi intrinsik. Faktanya yang terjadi pada Dealer Nissan Bantul tingkat motivasi intrinsik yang tinggi tidak dapat menjadikan tolak ukur bagi kinerja karyawan dan tidak dapat mempengaruhi kinerja yang baik pula

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang Melayani tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
2. Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
4. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
6. Kepemimpinan yang Melayani tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
7. Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, antara lain :

1. Diharapkan kepada pemimpin di Dealer Nissan Datsun cabang Bantul ini agar dapat meningkatkan faktor-faktor apa saja yang bisa membuat karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, serta diharapkan dapat memberikan pelayanan yang merata terhadap seluruh karyawan karena seluruh karyawan pasti membutuhkan arahan dan juga motivasi dari seorang pemimpin, selain itu diharapkan pemimpin di Dealer Nissan Datsun cabang Bantul ini harus bisa menghargai setiap kinerja dari karyawannya dan dapat melayani karyawannya dengan baik, dengan begitu seorang karyawan dapat merasa puas terhadap apa yang telah diberikan pemimpinnya karena merasa telah diperlakukan dengan semestinya oleh pemimpinnya. Untuk itu lebih baik pemimpin tersebut harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya agar tetap nyaman dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar bisa memperluas dalam pengambilan data tidak hanya dengan metode kuesioner, tapi juga dengan metode-metode lainnya seperti wawancara langsung terhadap perusahaan tersebut agar bisa mendapatkan informasi yang lebih banyak dan jawaban yang lebih memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja, Sintya, and Fanny Fanny. (2017). "Analisa Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Bumi Surabaya." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 5.2.
- Adnyani, I. Gusti Ayu Dewi, and I. Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2016). "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *E Jurnal Manajemen Unud* 5.
- Arifin, H. Muhammad. (2014). "The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance." *International Education Studies* 8.1, 38.
- Armstrong, Michael. (1988). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Aulia, Putri Andini. (2014). "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan New Siliwangi Hotel Semarang." *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis*.
- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. (2009). "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 10.2, pp-124.
- Cerit, Yusuf. (2009). "The effects of servant leadership behaviours of school principals on teachers' job satisfaction." *Educational Management Administration & Leadership* 37.5, 600-623.
- Ciptodihardjo, Irawan. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya" [CD-ROM]. Diss. Widya Mandala Catholic University Surabaya, *jurnal Manajemen Business*.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I. Gde Adnyana Sudibya, and I. Wayan Mudiarta Utama. (2012). "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." Matrik: *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.

- Edison, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2004). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*, Edisi Tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita. (1997). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CAPS.
- Kartika, Endo Wijaya, and Thomas S. Kaihatu. (2010). "Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 12.1. pp-100.
- Khumaidah, Faiqotul, Abdul Qodir Djaelani, and Muhammad Khoirul ABS. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo)." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6.1.
- Kiruja, E. K., and Elegwa Mukuru. (2018). "Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya." *IJAME*.
- Kuvaas, Bård, et al. (2017). "Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?." *Journal of Economic Psychology* 61, 244-258.
- Moehertonono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Murti, Harry, and Veronika Agustini Srimulyani. (2013). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun." *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1.1, 10-17.
- Ni'mah, Ulil, Yulianeu Yulianeu, and Leonardo Budi Hasiholan. (2017). "Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loenia Mbak Liem)." *Journal of Management* 3.3.

Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rantung, Ester. (2015). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Sinode Gereja Masehi Injili di Minahasa)." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 3.2.

Ricardianto, Prasadja. (2014). *Human Capital Management*. Bogor: Penerbit In Media.

Ritaudin, Ahmad. (2017). "Pengaruh Servant Leadership Style Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Peran Mediasi Kepuasan Karyawan (Study Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Malang)." *Journal of Innovation in Business and Economics* 7.2, 125-142.

Robbins SP, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Rozzaid, Yusron, Toni Herlambang, and Anggun Meyrista Devi. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 1.2.

Saragih, Masrul, Indi Djastuti, and Mirwan Surya Perdhana. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (SERVANT LEADERSHIP) dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar (Studi Pada Lembaga Bimbingan Belajar Ganesha Operation)." *Jurnal Manajemen*. Diss. Diponegoro University,

Setiadi, Nugroho J., Gina R. Miftah, and Kristian Suhartadi Widi Nugraha. (2016). "Stres Kerja dan Motivasi Karyawan Lini Depan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja: Kajian Empiris Pada Beberapa Perusahaan Jasa Sub Sektor Iindustri Kreatif." *UNEJ e-Proceeding*, 231-243.

Srimulyani, Veronika Agustini, and Kesia Tripena Hutajulu. (2017). "Dampak servant leadership terhadap pembelajaran organisasi dan kinerja guru: studi pada guru-guru SMA dan SMK se-Kota Madiun." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 1.1, 42-53.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukarjati, Endang, Maria Magdalena Minarsih, and Moh Mukeri Warso. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang." *Journal of Management* 2.2.

Tatilu, James, Victor PK Lengkong, and Greis M. Sendow. (2014). "Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.1.

Widayati, Dyah. (2011). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar)." *EXCELLENT* 1.1.