



**PENGARUH INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
INTERVENING DI PT. PURA BARUTAMA UNIT OFFSET**

Diajukan Oleh :

RANANDA MUHAMAD SAFITRI
NIM. 2016-11-045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2022**


**PENGARUH INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
INTERVENING DI PT. PURA BARUTAMA UNIT OFFSET**

Nama : Rananda Muhamad Safitri
NIM : 2016-11-045
Program Studi : Manajemen

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, Agustus 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Nurul Rizka Arumsari, SE, MM
NIDN. 0628048702

Dosen Pembimbing I


Dr. H. Mochamad Edris, Drs., M.M
NIDN. 0618066201

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Kertati Sumekar, SE, MM
NIDN. 0616077304

Dosen Pembimbing II

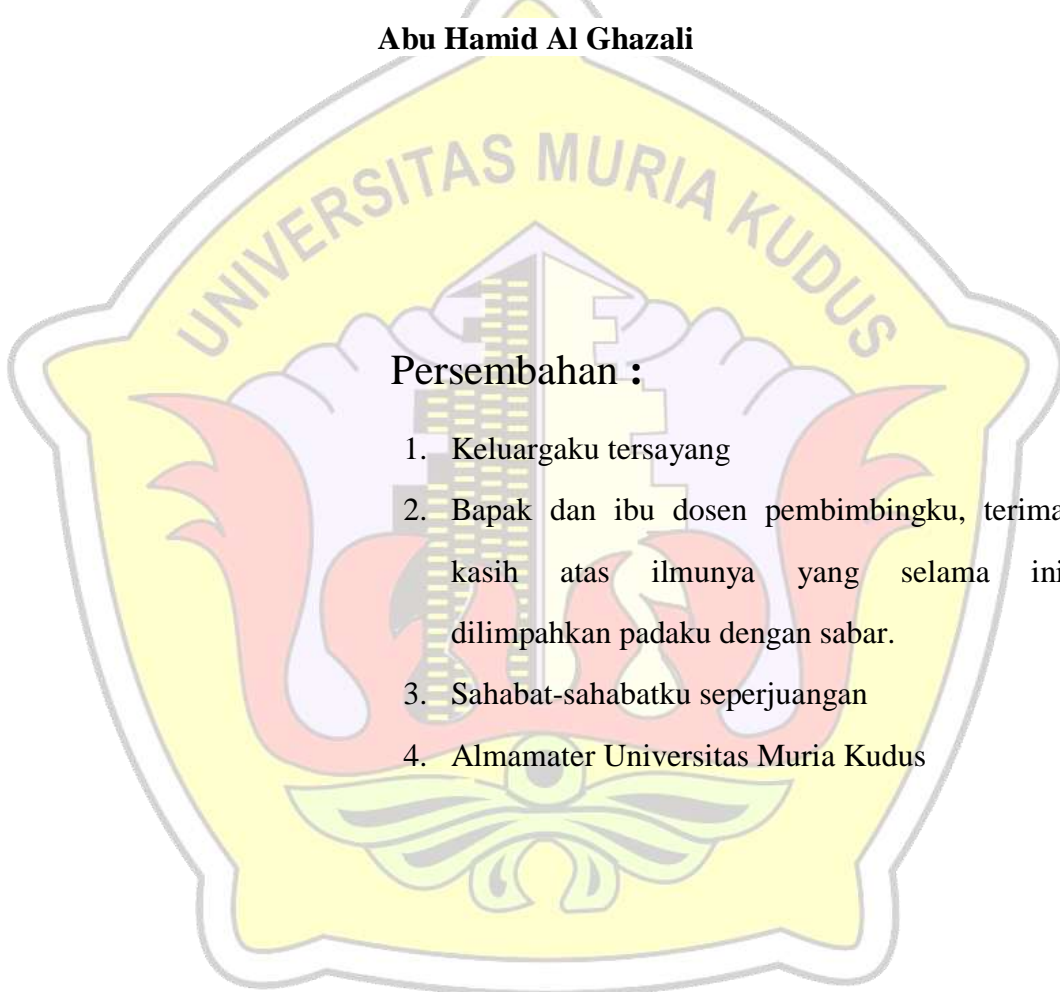

Dian Wismarain, S.E., M.M
NIDN. 0612127702

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Pengetahuan tanpa tindakan adalah sia-sia, dan tindakan tanpa pengetahuan adalah kegilaan."

Abu Hamid Al Ghazali



Persembahan :

1. Keluargaku tersayang
2. Bapak dan ibu dosen pembimbingku, terima kasih atas ilmunya yang selama ini dilimpahkan padaku dengan sabar.
3. Sahabat-sahabatku seperjuangan
4. Almamater Universitas Muria Kudus

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk sebagai salah satu syarat menyelesaikan Sarjana Program Studi Manajemen Universitas Muria Kudus. Selama proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Dr. Kertati Sumekar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
2. Nurul Rizka Arumsari, SE, MMselaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
3. Dr. H. Mochamad Edris, Drs., M.Mselaku Dosen Pembimbing I yang bersedia memberikan bimbingan dan pengarahan kepada peneliti dengan penuh kesabaran dari penyusunan hingga menyelesaikan skripsi ini.
4. Dian Wismar'ain., S.E., M.Mselaku Dosen Pembimbing II yang bersedia memberikan bimbingan dan pengarahan kepada peneliti dengan penuh kesabaran dari penyusunan hingga menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus atas bekal ilmu, bantuan pelayanan dan kerjasamanya selama perkuliahan hingga sampai saat ini.

6. Istri dan anakku yang selalu menjadi motivasi dan semangat dalam penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.
7. Karyawan PT. Pura Barutama Unit Offset yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang penulis dapatkan, diberikan limpahan balasan dari Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Kudus, 2022
Penulis,

RANANDA MUHAMAD SAFITRI

PENGARUH INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING DI PT. PURA BARUTAMA UNIT OFFSET

**RANANDA MUHAMAD SAFITRI
NIM. 2016-11-045**

Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Mochamad Edris, Drs., M.M
2. Dian Wismar'ain., S.E., M.M

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

ABSTRAKSI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening di PT. Pura Barutama Unit Offset. Penelitian ini menggunakan dua variabel endogen, yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta tiga variabel eksogen, yaitu insentif, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir. Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Sampel penelitian dalam penelitian sebesar 135 orang dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *proportionate random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara proporsional, yaitu berdasar proposional setiap bagian di dalam suatu perusahaan.

Analisis data yang digunakan (SEM) *Structural Equation Modeling* yang dioperasikan melalui program AMOS. Hasil penelitian 1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6. Pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: insentif, gaya kepemimpinan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja.

EFFECT OF INCENTIVES, LEADERSHIP STYLE AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS INTERVENING IN PT. PURA BARUTAMA OFFSET UNIT

**RANANDA MUHAMAD SAFITRI
NIM. 2016-11-045**

Advisor : 1. Dr. H. Mochamad Edris, Drs., M.M
2. Dian Wismar'ain., S.E., M.M

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FACULTY OF ECONOMICS AND AND BUSINESS STUDY PROGRAM
OF MANAGEMENT**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of incentives, leadership style, and career development on employee performance through job satisfaction as an intervention at PT. Pura Barutama Offset Unit. This study uses two endogenous variables, namely job satisfaction and employee performance, as well as three exogenous variables, namely incentives, leadership style and career development. In this study data collection using a questionnaire method. The research sample in this study amounted to 135 people with probability sampling technique with the type of proportional random sampling which is a sampling technique of population members carried out proportionally, namely based on the proportionality of each part in a company.

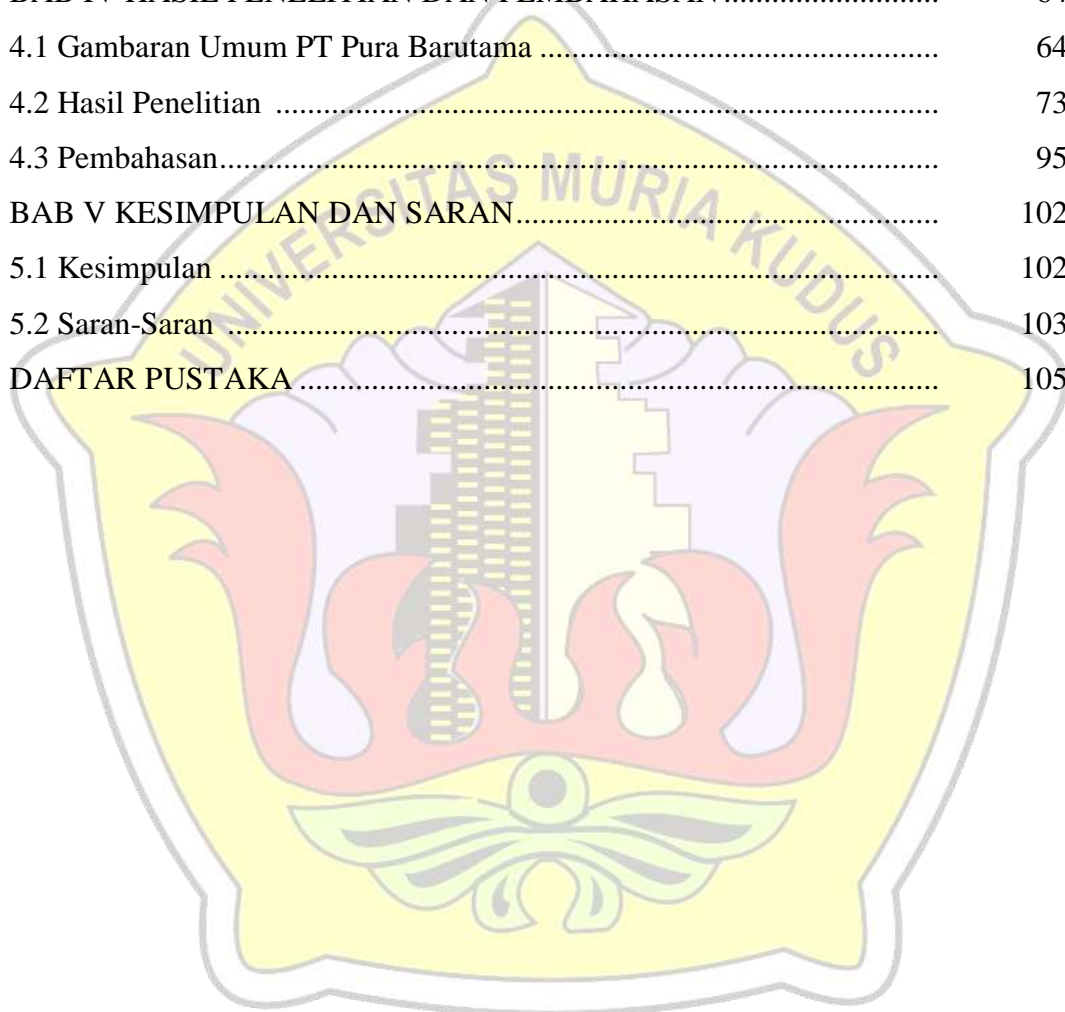
Analysis of the data used (SEM) Structural Equatuion Modeling which is operated through the AMOS program. Research results 1. Incentives have a positive and significant effect on employee performance. 2. Leadership style has a negative but not significant effect on employee performance. 3. Career development has a positive but not significant effect on employee performance. 4. Incentives have a positive and significant effect on job satisfaction. 5. Leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction. 6. Career development has a positive but not significant effect on job satisfaction. 7. work goals have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: incentives, leadership style, career development on employee performance, job satisfaction.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Ruang Lingkup	8
1.3 Rumusan Permasalahan	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Kinerja Karyawan	12
2.1.3 Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Insentif	22
2.1.5 Gaya Kepemimpinan	28
2.1.6 Pengembangan Karir	32
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Pengaruh antar Variabel	40
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	42
2.5 Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Rancangan Penelitian	48

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	48
3.3 Jenis dan Sumber Data	52
3.4 Populasi dan Sampel	53
3.5 Pengumpulan Data	55
3.6 Pengolahan Data.....	55
3.7 Analisis Data	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum PT Pura Barutama	64
4.2 Hasil Penelitian	73
4.3 Pembahasan.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran-Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Produksi PT Pura Barutama Unit Offset Kudus (jutaan lembar kertas)	2
Tabel 1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 3.1 Pengambilan Sampel PT. Pura Barutama Unit Offset	55
Tabel 4.1 Jam Kerja Perkantoran	71
Tabel 4.2 Jam Kerja Bagian Proses Produksi	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 4.7 Tanggapan Responden tentang Insentif (X_1)	76
Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Gaya Kepemimpinan (X_2).....	76
Tabel 4.9 Tanggapan Responden tentang Pengembangan Karir (X_3).....	77
Tabel 4.10 Tanggapan Responden tentang Kepuasan Karyawan (Y_1)	78
Tabel 4.11 Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Y_2).....	79
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian	79
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Reliabilitas	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.15 <i>Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)</i>	83
Tabel 4.14 Hasil <i>Goodness of Fit</i> sebelum Modifikasi.....	87
Tabel 4.17 Tabel <i>Modification Indices</i>	88
Tabel 4.16 Hasil <i>Goodness of Fit</i> Setelah Modifikasi	90
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Pengaruh Antar Variabel	91
Tabel 4.20 Uji Sobel Test.....	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.....	46
Gambar 3.1 Model Pengukuran Persamaan.....	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pura Barutama Unit Offset.....	67
Gambar 4.2 Pengaruh Insentif, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	87
Gambar 4.3 Pengaruh Insentif, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Setelah Modifikasi).....	89

