

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Essei Perbama Karawaci Tangerang

Noto Susanto¹, Reni Hindari², Prihadi Dhasa Eka³, Ninik Anggraini⁴

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02580@unpam.ac.id

Submitted: 16th Aug 2025 | **Edited:** 25th Nov 2025 | **Issued:** 01st Dec 2025

Cited on: Susanto, N., Hindari, R., Eka, P. D., & Anggraini, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Essei Perbama Karawaci Tangerang. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(2), 142-150.

ABSTRACT

In the current competitive business environment, employee performance is a key factor that determines organizational success. However, issues such as a low work ethic and unsupportive work atmosphere often hinder employees from achieving optimal productivity. This study aims to analyze the influence of leadership style and job satisfaction on employee performance at PT Essei Perbama Karawaci, Tangerang. The research uses a quantitative approach with a survey method. The population consists of all employees of PT Essei Perbama, totaling 65 people, with a census sampling technique, meaning every employee was included as a respondent. Data were collected using a closed-ended questionnaire distributed via Google Form through WhatsApp and measured on a Likert scale. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The research results indicate that both leadership style and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. These findings suggest that the application of an effective leadership style, along with efforts to improve job satisfaction, can lead to improved employee performance. The results provide meaningful input for organizations in developing leadership strategies and creating a positive work environment to support employee well-being and increase overall performance.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance, Work Ethic, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, tujuan utama pendirian sebuah perusahaan adalah untuk meraih keuntungan (profit oriented) melalui optimalisasi pendapatan secara berkelanjutan. Untuk mewujudkan tujuan ini, perusahaan memerlukan sistem tata kelola organisasi yang baik, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Fungsi Human Resources Development (HRD) memegang peran strategis dalam membangun kompetensi, motivasi, dan budaya kerja yang selaras dengan visi organisasi (Sutrisno, 2020). SDM bukan sekadar alat operasional, tetapi merupakan penentu utama dalam membentuk daya saing organisasi (Hadi & Lestari, 2022).

Di dalam struktur organisasi, terdapat berbagai level kepemimpinan, dan masing-masing pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan (leadership style) yang berbeda. Gaya ini berdampak langsung pada motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja tim secara keseluruhan (Wijaya & Prasetyo, 2021). Kartono (2019:34) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi orang lain agar bekerja menuju tujuan

bersama. Namun, hasil pra-survei di PT Essei Perbama menunjukkan bahwa terdapat kendala dalam implementasi gaya kepemimpinan yang efektif, seperti komunikasi yang kurang ramah dan ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan kondisi bawahan, yang dapat melemahkan kohesi tim dan loyalitas.

Kepuasan kerja merupakan variabel krusial dalam manajemen SDM karena berhubungan erat dengan produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan (Afandi, 2018). Kepuasan ini mencakup aspek emosional dan perilaku terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang tidak ergonomis, ventilasi buruk, atau sistem manajemen yang tidak adil, menjadi penyebab utama penurunan kepuasan kerja (Rachmawati & Nugroho, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kondisi kerja fisik dan psikologis memiliki kontribusi besar terhadap persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka (Fitriana et al., 2023).

Data internal PT Essei Perbama mencatat adanya tren penurunan kepuasan kerja: dari 79% pada 2021 menjadi 68% di 2022, dan hanya 70% di 2023. Indikator “perasaan puas terhadap pekerjaan” selalu menjadi titik lemah. Fenomena ini mengindikasikan bahwa stres kerja dan ketidakpuasan emosional telah menjadi tantangan yang memerlukan solusi strategis (Sari & Susanto, 2022).

Kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2019), adalah hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas. Namun, data PT Essei Perbama menunjukkan penurunan performa: persentase penyelesaian pekerjaan turun dari 75% di 2022 menjadi 64% di 2024. Penurunan kinerja ini kemungkinan besar terkait dengan penurunan kepuasan kerja dan ketidakefektifan gaya kepemimpinan (Putra & Zulkarnain, 2020).

Banyak studi telah mengonfirmasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian di Biro HRD Perpustakaan Nasional membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis dan komunikatif secara signifikan meningkatkan kinerja (Pertiwi & Handayani, 2021). Penelitian lain di PT Chakra Lestari Sejahtera menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan (Yuliana & Amalia, 2023). Di sisi lain, kajian empiris juga menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif langsung terhadap kinerja karyawan, terutama dalam sektor industri jasa dan manufaktur (Rahmadani et al., 2024).

Penelitian-penelitian di atas umumnya dilakukan di sektor pemerintahan atau perusahaan tetap. Masih terdapat celah riset dalam konteks perusahaan outsourcing, terutama yang memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan, akurasi, dan tekanan tinggi. PT Essei Perbama Karawaci sebagai perusahaan outsourcing belum banyak menjadi objek studi, terutama terkait hubungan simultan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut serta mengungkap bagaimana dinamika internal organisasi dan lingkungan kerja memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan atau anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Smith dan Johnson (2020), gaya kepemimpinan mencerminkan cara pemimpin dalam berinteraksi dengan timnya, yang dapat berdampak signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi. Gaya

kepemimpinan yang efektif biasanya menyesuaikan dengan situasi, karakteristik bawahan, dan tujuan organisasi agar dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia.

Lebih lanjut, Brown et al. (2019) menjelaskan bahwa ada berbagai tipe gaya kepemimpinan, seperti gaya otoriter, demokratis, dan laissez-faire, yang masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan tergantung pada konteks penerapannya. Penelitian oleh Lee dan Park (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi dan pemberdayaan karyawan, memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja modern. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor krusial dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan keinginan mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja. Menurut Ahmad dan Kumar (2019), kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti kondisi kerja, imbalan, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berkorelasi dengan peningkatan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, menurut Santoso dan Putri (2021), kepuasan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan serta kinerja secara keseluruhan. Penelitian oleh Rahman dan Lee (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas organisasi melalui pengurangan turnover dan absensi. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan kepuasan kerja menjadi aspek penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan berdasarkan standar dan harapan organisasi. Menurut Sutrisno (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial. Semakin baik kondisi tersebut, maka kinerja individu juga cenderung meningkat.

Selain itu, kinerja juga dapat dilihat dari perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, seperti ketepatan waktu, kehadiran, dan inisiatif. Rangkuti dan Hidayat (2021) menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya sebatas output, tetapi juga melibatkan aspek perilaku dan proses kerja yang mencerminkan profesionalisme. Sementara itu, menurut Lestari dan Wibowo (2023), pengukuran kinerja yang efektif harus mempertimbangkan indikator seperti kualitas kerja, efisiensi, dan kontribusi terhadap tim. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan secara berkelanjutan menjadi hal penting dalam meningkatkan daya saing organisasi.

Kerangka Berpikir Penelitian

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun komunikasi yang baik, serta mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Yukl (2019), pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi tim akan lebih berhasil dalam mempengaruhi kinerja individu dan

kolektif. Penelitian oleh Wijaya dan Nugroho (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, karena gaya ini menekankan pada visi, inspirasi, dan pengembangan potensi bawahan.

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja juga menjadi determinan penting dalam kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta imbalan yang diterima. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menghasilkan karyawan yang lebih produktif, loyal, dan berorientasi pada hasil. Temuan dari penelitian oleh Sari dan Utami (2021) memperkuat hal ini, di mana kepuasan kerja berkontribusi langsung pada peningkatan performa kerja, terutama dalam aspek tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kualitas layanan.

Ketika gaya kepemimpinan yang tepat dikombinasikan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka dampak positif terhadap kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Pemimpin yang mampu menciptakan iklim kerja yang suportif dan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan akan menumbuhkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Hasil studi oleh Purnomo dan Hidayah (2022) menyatakan bahwa pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor industri. Dengan demikian, organisasi perlu menaruh perhatian serius pada pengembangan kompetensi kepemimpinan serta pemeliharaan kepuasan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif secara sistematis dan objektif mengenai variabel yang diteliti. Metode survei dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi secara langsung, sehingga hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi sebenarnya di PT Essei Perbama Karawaci. Pendekatan ini juga memudahkan dalam pengolahan data menggunakan teknik statistik yang sesuai untuk menguji hubungan antar variabel.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Essei Perbama Karawaci sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berbentuk google formulir melalui aplikasi WhatsApp, sehingga proses pengumpulan data menjadi lebih efisien dan praktis, terutama dalam kondisi keterbatasan mobilitas. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup dengan skala Likert, yang memudahkan responden untuk memberikan jawaban serta mempermudah proses analisis data.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Penggunaan metode ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, serta untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel tersebut. Selain itu, data yang diperoleh diuji melalui beberapa tahapan, seperti uji deskriptif untuk mengetahui gambaran umum data, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian dapat dipercaya, uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi, dan uji hipotesis untuk membuktikan hubungan antar variabel sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian menunjukkan nilai korelasi (Pearson Correlation) yang melebihi angka 0,564. Nilai ini berada di atas batas minimal yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria kualitas pengukuran data, sehingga dapat dilanjutkan untuk tahap analisis regresi. Dengan demikian, hasil uji validitas ini memperkuat keandalan data dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai di atas 0,80, yaitu gaya kepemimpinan sebesar 0,802, kepuasan kerja sebesar 0,861, dan kinerja sebesar 0,840. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan memenuhi kriteria reliabilitas. Artinya, instrumen atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya dan memberikan hasil yang stabil jika digunakan kembali dalam kondisi yang sama. Dengan demikian, instrumen tersebut layak untuk digunakan dalam analisis penelitian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model regresi yang digunakan memenuhi salah satu syarat uji asumsi klasik, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya. Normalitas data juga menjadi dasar penting dalam menjamin keakuratan estimasi parameter dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinieritas

Hasil olah data SPSS 26 memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh sebesar 1,430 nilai VIF kurang dari 10, dimana masing-masing nilai *tolerance* 0,699 variabel bebas kurang dari 1, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil regresi yang menunjukkan bahwa konstanta sebesar 13,586 memiliki arti penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun tidak terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, masih ada faktor-faktor lain yang turut menyumbang terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek baik internal maupun eksternal, termasuk motivasi pribadi, budaya organisasi, hingga lingkungan kerja yang mendukung. Maka, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor lain di luar variabel utama dalam meningkatkan kinerja.

Koefisien regresi sebesar 0,260 pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam efektivitas kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mendukung teori Blanchard dan Hersey (2018)

yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan karakteristik bawahan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi tim, seperti menjadi lebih partisipatif atau suportif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Sementara itu, pengaruh variabel kepuasan kerja dengan koefisien 0,383 menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan gaya kepemimpinan. Temuan ini selaras dengan teori Locke (2020) tentang kepuasan kerja yang menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat, dan keterlibatan kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja mencakup elemen penting seperti keadilan kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karier, yang semuanya berkontribusi terhadap performa karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, hasil ini mempertegas pentingnya peran kepuasan kerja sebagai pendorong utama kinerja dalam organisasi.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,604 menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam teori organisasi, korelasi ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kualitas kepemimpinan dan kepuasan kerja akan seiring dengan peningkatan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung, memberikan motivasi, serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pemimpin yang mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas karyawan.

Selain itu, teori dari Locke (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja individu. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyal terhadap perusahaan, dan menunjukkan performa yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, temuan korelasi yang kuat ini menjadi indikator penting bagi perusahaan bahwa membangun sistem manajemen SDM yang berfokus pada penguatan kepemimpinan dan peningkatan kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada kondisi psikologis karyawan, tetapi juga secara langsung berpengaruh terhadap capaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,365 mengindikasikan bahwa sebesar 36,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dalam perspektif teori perilaku organisasi, hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan dua komponen penting yang memengaruhi perilaku dan output karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung dapat mendorong motivasi, sementara kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika kedua variabel ini hadir secara positif, maka karyawan lebih cenderung menunjukkan kinerja yang optimal.

Namun demikian, besarnya nilai determinasi yang hanya 36,5% juga menunjukkan bahwa terdapat 63,5% pengaruh dari faktor lain yang belum diteliti, seperti budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, atau bahkan faktor personal seperti

motivasi intrinsik. Menurut teori Herzberg (dalam Luthans, 2019), selain faktor kepuasan kerja (motivator), faktor-faktor kebersihan (hygiene factors) seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal juga turut berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, implikasi praktis dari hasil ini adalah bahwa meskipun gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja penting, manajemen perusahaan juga perlu memperhatikan variabel lain secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja karyawan secara lebih signifikan.

Uji Parsial

Berdasarkan hasil analisis uji t menggunakan SPSS 26, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Gaya Kepemimpinan maupun Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pertama, nilai t hitung untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 4,390 lebih besar dari t tabel sebesar 1,998, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Hasil ini mendukung teori dari Robbins & Judge (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional atau gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

Kedua, nilai t hitung untuk Kepuasan Kerja sebesar 5,476 juga lebih besar dari t tabel sebesar 1,998, dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, maka H_0 kembali ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kepuasan kerja secara parsial juga berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, kompensasi, maupun hubungan antar rekan kerja, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas secara optimal (Luthans, 2019; Afandi, 2018).

Dengan demikian, kedua variabel ini secara individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu menjadi fokus perhatian dalam manajemen SDM perusahaan.

Uji Simultan

Berdasarkan hasil uji F menggunakan SPSS 26, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,825 yang lebih besar dari F tabel 2,770, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya, kombinasi kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi memperkuat komitmen dan produktivitas karyawan (Robbins & Judge, 2020; Luthans, 2019).

Lebih lanjut, hasil ini menguatkan konsep bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta tingkat kepuasan kerja karyawan secara bersamaan agar kinerja organisasi dapat meningkat secara optimal. Ketika pemimpin mampu membangun hubungan yang harmonis dan mendukung, serta karyawan merasa puas dengan kondisi kerja dan kompensasi yang diterima, maka produktivitas dan kualitas hasil kerja akan meningkat. Dengan demikian, perusahaan harus mengintegrasikan kedua faktor tersebut sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Afandi, 2018; Mangkunegara, 2019).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang saling berinteraksi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan kontrol, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil terbaik. Sementara itu, kepuasan kerja berperan sebagai fondasi psikologis yang memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Implikasi dari temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam merancang strategi manajerial yang holistik, yang tidak hanya berfokus pada aspek pengawasan tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan gaya kepemimpinan yang adaptif dengan peningkatan kepuasan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan dinamis, yang dapat mengurangi tingkat stres dan turnover, sekaligus meningkatkan keberlangsungan dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan dan program peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, S., & Kumar, R. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case Study. *Journal of Organizational Psychology*, 39(2), 112-125.
- Blanchard, K., & Hersey, P. (2018). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. 10th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Brown, A., Davis, R., & Miller, T. (2019). Leadership Styles and Organizational Performance: A Comprehensive Review. *Journal of Business Management*, 45(3), 123-137.
- Fitriana, D., Ramadhani, R., & Wulandari, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 113–122.
- Hadi, S., & Lestari, T. (2022). Peran HRD dalam peningkatan keunggulan kompetitif organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 45–55.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Lee, S., & Park, J. (2023). Transformational Leadership and Employee Performance: Evidence from Corporate Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 56-70.
- Lestari, N. P. Y., & Wibowo, S. (2023). Measuring Employee Performance Based on Competency and Work Motivation. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 45–56.
- Locke, E. A. (2020). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In L. T. Eby & T. D. Allen (Eds.), *Psychology of Work and Organizations*. New York: Routledge.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Pertiwi, A., & Handayani, D. (2021). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai biro HRD Perpusnas RI. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 33–41.
- Purnomo, A. D., & Hidayah, N. (2022). Leadership Style, Job Satisfaction, and Their Impact on Employee Performance. *Indonesian Journal of Human Resource Development*, 4(3), 75–88.
- Putra, H. M., & Zulkarnain, A. (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor jasa. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 112–119.
- Rachmawati, I., & Nugroho, R. (2021). Faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan dan stres kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 58–68.
- Rahmadani, N. S., Fadillah, L., & Tanjung, R. (2024). Korelasi kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di industri makanan cepat saji. *International Journal of Leadership and Employee Relations*, 5(1), 77–88.
- Rahman, F., & Lee, H. (2022). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study in the Service Sector. *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 540–558.
- Rangkuti, A. R., & Hidayat, D. (2021). Employee Performance and Organizational Behavior in the Digital Era. *Journal of Human Resource Development*, 13(2), 89–98.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, B., & Putri, D. (2021). Psychological Well-being and Job Satisfaction Among Employees in Indonesia. *Asian Journal of Management Studies*, 12(1), 45–60.
- Sari, N., & Susanto, D. (2022). Analisis stres kerja sebagai dampak dari rendahnya kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 15(2), 101–110.
- Sari, R. F., & Utami, D. R. (2021). The Role of Job Satisfaction in Improving Employee Performance. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 34–42.
- Smith, J., & Johnson, K. (2020). Understanding Leadership Styles in Modern Organizations. *Leadership Quarterly*, 31(1), 89–104.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, A., & Prasetyo, A. (2021). Dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 210–218.
- Wijaya, R. A., & Nugroho, P. (2020). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(2), 145–155.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Yuliana, D., & Amalia, R. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan loyalitas karyawan. *Jurnal STIE AAS Surakarta*, 18(2), 75–83.