

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV NUGROHO BERKAH FEED

Article submitted 2022-12-08	Editor Accept Submission 2022-12-13	Reviewer Accept Submission 2022-12-15
---------------------------------	--	--

Sri Hastari¹⁾, Yufenti Oktafiah²⁾, Muhammad Ikhlasul Amal³⁾

^{1,2,3)}Universitas Merdeka Pasuruan

sri.hastari@gmail.com¹⁾, oktavianty@gmail.com²⁾, mikhlasulamal9090@gmail.com³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Nugroho Berkah Feed di Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian sensus sehingga semua populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 75 karyawan dijadikan sampel. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan F hitung 54,652 dan nilai signifikansi 0.000. 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan T hitung 2,980 dan nilai signifikansi 0.004. 3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan T hitung 6,089 dan nilai signifikansi 0.000. 4) koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan sebesar 60.3%. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan sebesar 60.3% keragaman variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun saran dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa mereka pernah merasakan puas terhadap promosi jabatan dalam perusahaan, serta banyak sekali diantara mereka waktu yang puas terhadap para customer perusahaan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and job satisfaction on employee performance at CV Nugroho Berkah Feed in Pasuruan Regency. This study uses quantitative research methods. . This study uses census research so that all the population in this study, which amounted to 75 employees, were sampled. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, multiple regression analysis, F test, T test and coefficient of determination. This study shows that: 1) The simultaneous influence of leadership style and job satisfaction on employee performance produces an F count of 54,652 and a significance value of 0.000. 2) The influence of leadership style on employee performance resulted in a T count of 2,980 and a significance value of 0.004. 3) The influence of leadership style on employee performance resulted in a T count of 6.089 and a significance value of 0.000. 4) the coefficient of determination of the variables of leadership style and job satisfaction on employee performance shows 60.3%. Leadership style and job satisfaction can explain 60.3% of the dependency variable, namely employee performance. The suggestions from this study are based on the results of the analysis showing that employees feel that they

have been satisfied with positions in the company, and many times they are satisfied with the company's customers.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Menurut Sholeha dan Suzy (dalam Fajrin:2008) organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Untuk mewujudkan kinerja organisasi maupun perusahaan yang optimal, dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam seluruh kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (skill), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (expectation) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

Dalam rekrutmen karyawan haruslah memenuhi kriteria tertentu sesuai dengan posisi yang ada di perusahaan dengan memperhatikan lulusan pendidikan, ketrampilan, dan skill karyawan. Selain itu juga attitude karyawan itu sendiri. Dengan demikian diharapkan karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut tentu dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya yaitu menerapkan prinsip *the right man in the right place*, adapun untuk penempatan posisi pemimpin baik dari tingkat supervisor hingga direktur di dalam perusahaan, tentu harus sesuai dengan jejak karir, pendidikan, skill dan pengalaman bekerja. Dengan demikian akan dihasilkan pemimpin-pemimpin perusahaan yang handal serta dapat menjalankan roda kegiatan perusahaan menjadi semakin berkembang dan maju.

Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu perlu adanya gaya kepemimpinan yang mampu mengelola karyawan agar karyawan bisa memperoleh kepuasan kerja sehingga dapat bekerja secara baik untuk memajukan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu hasil dari persepsi karyawan baik yang menyenangkan maupun tidak yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

CV Nugroho Berkah Feed adalah perusahaan di bidang pakan ternak yang berlokasi di Pasuruan. Berdasarkan observasi sementara melalui wawancara dengan pihak CV Nugroho Berkah Feed mengalami masalah banyaknya karyawan yang tidak hadir pada jam kerja, baik terlambat ataupun tidak masuk. Hal itu sangat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan sehingga perusahaan mengalami kemunduran terutama dalam segi produksi. Kemunduran perusahaan tersebut dapat diakibatkan dari kurangnya kepuasan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal itu terjadi karena gaya kepemimpinan yang kurang efektif baik. Dalam hal ini pemimpin tidak mampu sebagai panutan dan tidak melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi sebuah bahan kajian yang sangat penting.

Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) menyatakan bahwa Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkatnya dalam suatu penelitian yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Nugroho Berkah Feed di Kabupaten Pasuruan? Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan mempertimbangkan dalam setiap pengambilan keputusan demi meningkatnya kinerja karyawan.

Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif. penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada masalah-masalah aktual dan fenomena yang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka yang memiliki makna. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Variabel Independent (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau Dependent. Sugiyono (2009). Sedangkan Variabel Dependent (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sugiyono (2009 : 39).

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Nugroho Berkah Feed, yang seluruhnya berjumlah sebanyak 75 karyawan. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai sampel karena kurang dari 100. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan pada CV Nugroho Berkah Feed.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Metode angket dalam penelitian ini adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data tentang variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis kuisioner tertutup yaitu responden tinggal memilih jawaban karena dalam kuisioner tersebut sudah disediakan opsi-opsi jawabannya. Dalam metode ini, peneliti memperoleh data-data mengenai variabel yang akan diukur.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor indikator dengan skor total menggunakan teknik *Korelasi Pearson (Product Moment)* yang menyatakan apabila koefisien korelasi (r_{IT}) yang lebih besar dari korelasi tabel (r_{tabel}) berarti indikator dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel yang diukurnya, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

b. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi atau kehandalan instrument penelitian sebagai alat ukur untuk mengukur variabel yang diukurnya dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian menyatakan apabila koefisien Cronbach's Alpha \geq derajat kehandalan (0,6) berarti indikator tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diukurnya.

c. Analisis data deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan CV Nugroho Berkah Feed sebagai obyek penelitian secara akurat berdasarkan fakta yang ada di lapangan

d. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Pengujian asumsi klasik ini ditujukan agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

e. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda disini digunakan untuk menganalisis variabel-variabel bebas dengan variabel tergantung, sedangkan analisis regresi liner berganda digunakan untuk menganalisis antara variabel bebas dengan variabel tergantung.

f. Uji F

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan.

g. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang

menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono, 2010).

h. Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R square (R²) pada tabel *Model Summary*.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen, Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 3
Hasil analisis regresi

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
Constant	2,212	1,622	0,177
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,267	0,090	0,004
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,319	0,052	0,000
Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,212 + 0,267 + 0,319 + e$$

Berdasarkan tabel dan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada tabel sebesar 2,212 yang berarti jika semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai 0 (nol), maka nilai variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 2.212.
- Variabel kualitas pelayanan (X₁) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0,267. Nilai koefisien positif menunjukkan gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan nilai gaya kepemimpinan (X₁) sebanyak 1 satuan maka menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,267 dengan asumsi variabel bebas lain (kepuasan kerja) dianggap konstan.
- Kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,319. Nilai koefisien positif menunjukkan kepuasan (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan nilai kepuasan kerja (X₂) sebanyak 1 satuan maka menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,319 dengan asumsi variabel bebas lain (gaya kepemimpinan) dianggap konstan.

2. Pembahasan

a. Deskripsi gaya kepemimpinan CV Nugroho Berkah Feed

Gaya kepemimpinan pada intinya adalah bagaimana pandangan karyawan terhadap cara yang diambil oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya, dalam rangka mencapai tujuan. Penilaian responden terhadap CV Nugroho Berkah Feed diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Setiawan dan Mujiati (2016).

Data hasil penyebaran kuisioner tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata persepsi karyawan pada indikator terhadap sikap pimpinan yang teladan, berani menerima resiko, memiliki wewenang, sebagai pemimpin, dan menerapkan visi, menunjukkan kategori sangat baik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pemimpin mereka mampu berperilaku teladan sehingga layak untuk ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja, pemimpin mereka berani menerima resiko atas tindakannya, pemimpin mereka mampu mendelegasikan wewenang dengan tepat, pemimpin mereka mampu mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin mereka mampu menerapkan visi yang dimiliki perusahaan kepada karyawan..

b. Deskripsi kepuasan kerja CV Nugroho Berkah Feed

Kepuasan kerja diartikan dengan perasaan puas atau tidak puasnya seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini tersebut biasanya melibatkan aspek-aspek seperti gaji, jenjang karir, dan lain-lain. Penilaian responden terhadap CV Nugroho Berkah Feed diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Boles, et al, (2007). Data hasil penyebaran kuisioner tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata persepsi karyawan pada indikator kepuasan terhadap supervisor, pekerjaan, kebijakan organisasi, menunjukkan kategori baik.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pimpinan memberikan pujian atas pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan baik, pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka melakukan pekerjaan yang layak, bermanfaat dan bernilai. Selanjutnya, hampir semua responden menyatakan bahwa mereka sangat setuju bahwa gaji yang mereka terima dianggap adil dibandingkan dengan pegawai lain dalam perusahaan lain.

c. Deskripsi kinerja karyawan CV Nugroho Berkah Feed

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Hal tersebut biasanya melibatkan aspek-aspek seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Penilaian responden terhadap CV Nugroho Berkah Feed diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Dewi, S.P. (2012).

Data hasil penyebaran kuisioner tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata persepsi karyawan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan kategori sangat baik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa memiliki efektivitas dan efisiensi untuk perusahaan, memiliki tanggung jawab terhadap kinerja di perusahaan, memiliki ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara saya dan perusahaan, dan memiliki inisiatif untuk memajukan perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Deskripsi pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan F hitung 54,652 lebih besar dari F tabel 3,12 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari α (0.05). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan CV Nugroho Berkah Feed.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Woro Juni Diastuti (2014) pada karyawan PT Sarinah (Persero) Jakarta yang menunjukkan semua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan. Dan korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kategori kuat.

b. Deskripsi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana pandangan karyawan terhadap cara yang diambil oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya, dalam rangka mencapai tujuan menurut Sahlan (dalam Setiawan:2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan T hitung 2,980 lebih besar dari T tabel 1.99346 dan nilai signifikansi 0.004 lebih kecil dari α (0.05). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Nugroho Berkah Feed. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Elburdah, R. P. (2018). pada karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Riau yang menunjukkan semua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan. Dan korelasi antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam kategori kuat.

c. Deskripsi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Teori Maslow dan Gibson menjelaskan bahwa kebutuhan dasar manusia terdiri dari physiological needs, safety needs, belonging needs and love, esteem needs, and self-actualization. Maslow juga menjelaskan bahwa materi merupakan faktor dasar dan mutlak yang akan lahir sebelum kebutuhan lain yang bersifat nonmateri. Kepuasan kerja karyawan termasuk dalam teori tersebut, dimana karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi segala kebutuhannya, rasa aman atas pekerjaannya, perasaan dibutuhkan oleh lingkungan sekitarnya, dan merupakan bentuk aktualisasi diri masing-masing. Apabila hal tersebut terpenuhi, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan T hitung 6,089 lebih besar dari T tabel 1.99346 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari α (0.05). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Nugroho Berkah Feed. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Riyanto Efendi (2020) pada karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe yang menunjukkan variabel kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Dan korelasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kategori kuat.

d. Koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel independent gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan sebesar 60.3% keragaman variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Yaumul Khoiriyah, Aulia Rahmawati, dan Hepiana Patmarina (2021) yang menunjukkan bahwa variabel independent gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan sebesar 66.5% keragaman variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan berdasarkan hasil analisis, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Nugroho Berkah Feed, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Nugroho Berkah Feed, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Nugroho

Berkah Feed, Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan sebesar 60.3% keragaman variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun saran dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa mereka pernah merasakan puas terhadap promosi jabatan dalam perusahaan, serta banyak sekali diantara mereka waktu yang puas terhadap para customer perusahaan.

Hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan CV Nugroho Berkah Feed dengan cara melanjutkan promosi jabatan terhadap karyawan yang berhak naik jabatan sebagaimana mestinya. Kemudian untuk peneliti selanjutnya terkait ketiga variabel penelitian cukup sulit untuk didapat terutama dengan background penelitian di dunia industri. Mengadopsi indikator penelitian pada bidang lain seperti pendidikan, dapat dilakukan namun perlu dilakukan penyesuaian dan dipilih secara selektif agar hasil penelitian dapat mendukung teori, referensi dan penelitian yang ada. Namun hal tersebut bukan berarti tidak ada sama sekali, peneliti selanjutnya perlu lebih cermat mencari dan memilih indikator yang sesuai dengan lokasi penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang tepat. Gunakan sumber-sumber yang baik dan jelas sertasusun item pertanyaan yang mudah dipahami oleh responden agar tidak terjadi miss-understanding dalam memaknai item pertanyaan tersebut. Pemberian score pada item pertanyaan positif dan negatif juga sangat perlu diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. 2008. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Gramedia Pustaka utama.
- Akbar, P.S., & Usman. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, S. 2010. *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Arita, E., & Mukhtar, R. 2019. Pengaruh profitabilitas, leverage dan likuiditas terhadap Corporate Social Responsibility (CSR) pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di BEI periode 2014–2018. *Menara Ilmu*, 13(10).
- Bahasa, T. P. K. P. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Edisi III. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. 2008. 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), 124-135.
- Chin, W. W. 1998. The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336
- Dewi, S. P. 2012. Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(1).
- Diastuti, W. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Sarinah (Persero) Jakarta. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 156543.
- Efendi, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Elburdah, R. P. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(2), 443-445.
- Fajrin, I. Q. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasanah, H. 2017. Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21-46.
- Hasibuan, M. S. 2003. Organisasi dan motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khodijah, K. 2021. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi Yang Dirasakan dan Kelelahan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Tesis. Pasuruan. Universitas Wiranegara
- Khoiriyah, Y., Rahmawati, A., & Patmarina, H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf Dan Guru (Studi Kuantitatif pada SDN Iii Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah). *VISIONIST*, 10(1), 48-61.
- Klaus Ferdinand. 2006. Afghan Nomads: Caravans, Conflicts and Trade in Afghanistan and British India 1800-1980. *Nomadic Peoples*, 11(2), 147-149.
- Kusumawati, R. 2008. Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan:(Studi kasus pada RS Roemani Semarang). Wahid Hasyim University.
- Lawendatu, J., Kekenusa, J. S., & Hatidja, D. 2014. Regresi linier berganda untuk menganalisis pendapatan petani pala. *d'CARTESIAN: Jurnal Matematika dan Aplikasi*, 3(1), 66-72.
- Munafiah, S. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muslim, K. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe.
- Rahayu S, N.R Andayani.2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2*
- Rahman, 2012. Jenis Data Penelitian Teknik Analisis Data Geografi.
- Sanusi, A. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *JUMANT*, 11(1), 19-34.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda nusa dua kabupaten badung (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiono, L. P. 2013. Analisa Faktor yang Mempengaruhi Likuiditas Pada Industri Ritel yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2012. *Business Accounting Review*, 1(2), 298-305.
- Sugiono. 2014. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. 2006. metodologi Penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. 2013. Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Suprihati, S. 2014. Dampak Dekruitmen, Mutasi, dan Pengembangan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pt. Perkebunan Nusantara ix (Persero) pg. Rejosari Magetan. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 15(01).
- Suyadi Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan.

- Trang, D. S. 2013. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Widodo, U. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(2).
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE.
- Zainur Roziqin. 2010. *Kepuasan Manusia*. Jakarta: Salemba Empat