

Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada KPN Baji Artha

Selviani¹, Arwini Puspita², Ahmad Faisal³, Adam Alfi Muhammad⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

selvyaniani9@gmail.com
puspitarwini@gmail.com
ahmadfaisal55689@gmail.com
adamalfi2001@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership and job satisfaction on employee performance at the Baji Arhta Food and Trade Cooperative. The background of this study is based on the importance of the role of human resources in supporting the success of cooperatives, especially in the food and trade sector. The method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 30 active cooperative employees. The results of the study indicate that both leadership and job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that an effective leadership style and a high level of job satisfaction can increase employee productivity and contribution in achieving organizational goals. This study provides important implications for cooperative management to continue to improve the quality of leadership and create a supportive work environment so that employee performance can continue to be optimal.

Keywords: leadership, employee satisfaction, employee performance, trade cooperative

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global dan perubahan ekonomi yang cepat seperti saat ini, organisasi dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan operasionalnya. Salah satu aspek krusial dalam meningkatkan daya saing organisasi adalah melalui optimalisasi sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, termasuk pada sektor koperasi yang berperan penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. Koperasi Pangan dan Niaga Baji Arhta sebagai entitas ekonomi lokal memiliki peranan strategis dalam mendukung ketahanan pangan dan memperkuat jaringan niaga di daerah, sehingga kualitas kinerja karyawannya perlu mendapat perhatian serius.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam skala kecil maupun besar. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Robbins & Coulter, 2018). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kompetensi, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan produktif (Luthans, 2011).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka (Bass & Riggio,

2006). Salah satu gaya kepemimpinan yang sering dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Yukl, 2013). Di sisi lain, pemimpin yang otoriter atau tidak mendukung cenderung menurunkan tingkat kepuasan dan menekan motivasi karyawan, yang akhirnya mengurangi kinerja secara keseluruhan (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2012).

Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Baji Arhta sebagai salah satu institusi yang berfungsi memberikan layanan kepada anggotanya, sangat membutuhkan peran kepemimpinan yang baik dalam pengelolaannya. Dalam konteks KPN Baji Arhta, kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh kepemimpinan akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Gibson et al., 2012).

TINJAUAN PUSTAKA

Literasi review ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada konteks Koperasi Pangan dan Niaga (KPN) Baji Arhta.

1. **Kepemimpinan:** Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan dukungan emosional cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Yukl (2010), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.
2. **Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Herzberg (1966) dalam teori dua faktor menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi, seperti pengakuan dan pencapaian, berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Penelitian oleh Luthans (2011) juga menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkomitmen.
3. **Kinerja Karyawan:** Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan dan kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan yang diberikan oleh pemimpin dan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.
4. **Studi Kasus KPN Baji Arhta:** Penelitian ini akan mengkaji bagaimana kepemimpinan dan kepuasan kerja di KPN Baji Arhta berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara ketiga variabel tersebut.

Mengacu pada teori Kepemimpinan dari Bass & Avolio (1994) yang banyak digunakan dalam penelitian kepemimpinan karena relevan dalam konteks organisasi kolektif seperti koperasi. Indikator Kepemimpinan ini adalah:

- Pengaruh ideal (*idealized influence*): Pemimpin menjadi panutan, dihormati, dan dipercaya.
- Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*): Pemimpin mampu memberi visi dan semangat.
- Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*): Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi.
- Pertimbangan individual (*individualized consideration*): Pemimpin memperhatikan kebutuhan dan pengembangan individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Pangan dan Niaga (KPN) Baji Arhta, Kabupaten Takalar, selama bulan Mei hingga Juni 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan SPSS.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang disebarikan kepada 81 responden menggunakan teknik convenience sampling. Variabel kepemimpinan diukur melalui indikator pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Kepuasan kerja diukur melalui indikator gaji, pekerjaan, hubungan dengan atasan, promosi, dan rekan kerja. Sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, dan kerja sama.

Uji prasyarat analisis mencakup uji normalitas dan heteroskedastisitas. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05; jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis alternatif diterima. Interpretasi hasil dilakukan berdasarkan output SPSS seperti nilai signifikansi dan koefisien regresi.

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur berdasarkan empat indikator utama menurut Bass dan Avolio, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pemimpin yang efektif akan menjadi panutan yang dihormati, mampu memberikan semangat kerja, mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, serta memperhatikan kebutuhan dan perkembangan masing-masing individu. Dalam konteks koperasi, kepemimpinan seperti ini sangat penting untuk membangun semangat kolektif dan loyalitas tim.

Sementara itu, kepuasan kerja diukur melalui lima indikator yang diadaptasi dari Job Descriptive Index, yaitu kepuasan terhadap gaji, sifat pekerjaan, hubungan dengan atasan, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan koperasi yang merasa puas dengan kompensasi, suasana kerja yang positif, serta adanya peluang pengembangan diri cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal.

Adapun kinerja karyawan diukur menggunakan indikator dari Bernardin dan Russell, meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif kerja, dan kerjasama tim. Karyawan yang memiliki kinerja baik tidak hanya mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu, tetapi juga menunjukkan inisiatif tinggi serta mampu bekerja sama secara harmonis dengan anggota tim lainnya. Pengukuran ini penting untuk menilai kontribusi nyata setiap individu terhadap pencapaian tujuan koperasi secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, terlebih dahulu disajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini. Deskripsi ini mencakup informasi dasar seperti jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden yang berperan sebagai karyawan pada Koperasi Pangan dan Niaga (KPN) Baji Arhta. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan konteks awal mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Pada jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	35	43.2	43.2	43.2
2	46	56.8	56.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa dari total 81 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 35 orang (43,2%) adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 46 orang (56,8%) merupakan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	20	24.7	24.7	24.7
Sarjana	46	56.8	56.8	81.5
Master	15	18.5	18.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana, yaitu sebanyak 46 orang atau 56,8% dari total responden. Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 20 orang (24,7%) dan yang memiliki pendidikan Master sebanyak 15 orang (18,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Koperasi Pangan dan Niaga (KPN) Baji Arhta telah menempuh pendidikan tinggi pada jenjang Sarjana.

Uji Asumsi Klasik

Oleh karena penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana, sehingga diperlukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Misalnya, ketika kita menganalisis hubungan antara variabel X dan Y, uji asumsi klasik akan membantu kita memastikan bahwa model regresi yang kita gunakan sesuai dengan asumsi-asumsi dasar yang diperlukan.

Uji asumsi klasik terbagi menjadi dua bagian diantaranya uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Misalnya, jika kita mengamati residual dari model regresi dan menemukan bahwa distribusinya condong atau tidak simetris, hal ini dapat menunjukkan bahwa asumsi normalitas tidak terpenuhi.

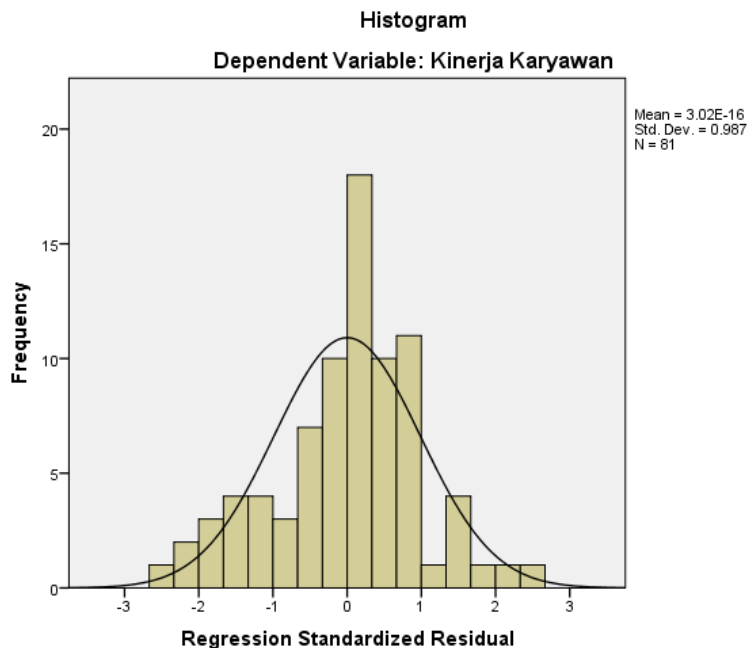
Sementara uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah varians dari residual model regresi konstan. Sebagai contoh, jika kita menemukan bahwa varians residual semakin besar seiring dengan peningkatan nilai prediksi, hal ini dapat menunjukkan adanya heteroskedastisitas yang dapat mempengaruhi keandalan model regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah proses penting dalam analisis regresi untuk menentukan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam sebuah model regresi yang baik, nilai residual seharusnya terdistribusi secara normal. Contoh sederhana untuk menjelaskan hal ini adalah ketika kita melakukan regresi untuk memprediksi harga rumah berdasarkan luas tanah dan lokasi, kita ingin memastikan bahwa selisih antara harga prediksi dan harga sebenarnya memiliki distribusi yang mendekati kurva normal.

Dengan melakukan uji normalitas, kita dapat mengevaluasi sejauh mana model regresi yang kita buat dapat dipercaya dan relevan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang dimasukkan. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang normalitas nilai residual sangat penting dalam

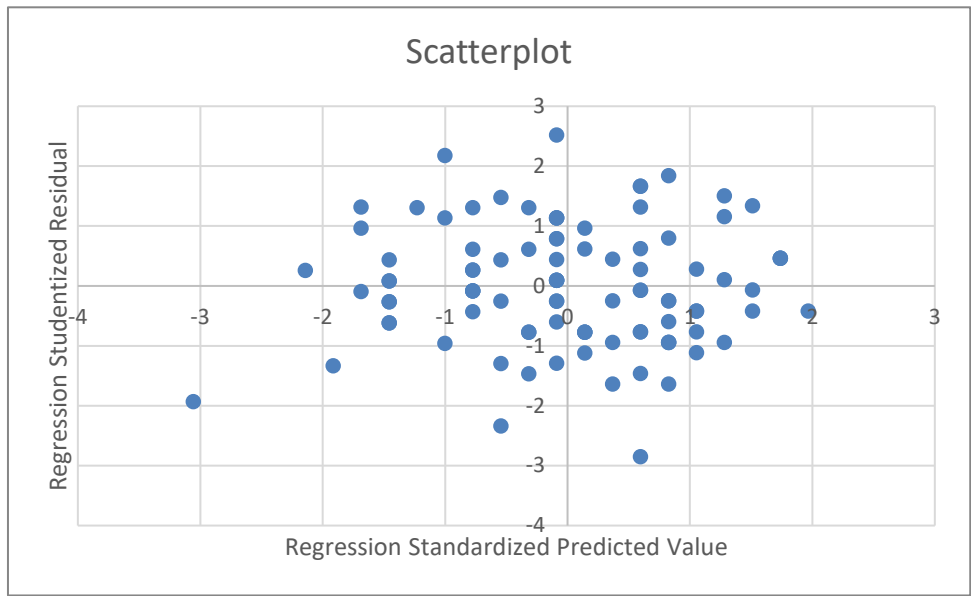
menginterpretasikan hasil analisis regresi dengan benar. Dengan demikian, uji normalitas merupakan langkah kritis dalam memastikan validitas dari model regresi yang kita gunakan dalam analisis data. Hasil dalam uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal



Berdasarkan gambar histogram uji normalitas di atas, terlihat bahwa distribusi residual regresi memiliki bentuk menyerupai kurva normal (bell-shaped curve). Histogram menunjukkan penyebaran data yang simetris dengan puncak di tengah mendekati angka nol. Nilai mean sebesar 3.02E-16 yang sangat mendekati nol serta standar deviasi sebesar 0,987 mengindikasikan bahwa residual tersebar secara normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis regresi linier berganda.

Uji Heteroksedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang penting dalam analisis regresi linear karena menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk setiap pengamatan pada model tersebut. Ketika asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi tidak dapat diandalkan sebagai alat peramalan yang valid. Adanya uji heteroskedastisitas membantu menegaskan validitas model tersebut secara statistik, sehingga memperkuat landasan analisis yang dilakukan. Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas adalah dua konsep kunci dalam penilaian kualitas instrumen pengumpulan data. Kedua konsep ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah akurat, konsisten, dan dapat dipercaya (Sahban, 2024).

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } (n-2)$. Pengujian dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	KP 1	0,321	0,198	Valid
	KP 2	0,342	0,198	Valid
	KP 3	0,378	0,198	Valid
	KP 4	0,287	0,198	Valid
Kepuasan (X ₂)	KPS1	0,411	0,198	Valid
	KPS2	0,655	0,198	Valid
	KPS3	0,678	0,198	Valid
	KPS4	0,658	0,198	Valid
Kinerja (Y)	KIN 1	0,455	0,198	Valid
	KIN 2	0,611	0,198	Valid
	KIN 3	0,658	0,198	Valid

	KIN 4	0,725	0,198	Valid
--	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, semua item indikator variabel dinyatakan valid. Pada variabel Kepemimpinan (X), nilai r hitung untuk setiap indikator (KP1 hingga KP4) adalah 0,319, 0,338, 0,407, dan 0,233, yang seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,198, sehingga dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel yang juga lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,198, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas, artinya indikator-indikator tersebut secara signifikan mampu mengukur konsep yang ingin diukur sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji akursi dan ketepatan dari suatu pengukurannya. Instrument *reliable* dapat menggunakan batas nilai *cronbach alpha* 0,60. Jika realibilitas <0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik. Pengujian realibilitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

VARIABLE DAN INDIKATOR	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,798	Reliabel
KP1		
KP2		
KP3		
KP4		
Kepuasan Kerja	0,822	Reliabel
KPS1		
KPS2		
KPS3		
KPS4		
Kinerja Karyawan	0,801	Reliabel
KIN1		
KIN2		
KIN3		
KIN4		

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel. Variabel Kepemimpinan (KP) memperoleh nilai sebesar 0,798, Kepuasan Kerja (KPS) sebesar 0,822, dan Kinerja Karyawan (KIN) sebesar 0,801. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut telah memenuhi syarat reliabilitas, artinya setiap indikator dalam masing-masing variabel secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud.

Analisis Anova

Uji ANOVA (Analysis of Variance) atau uji F dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak atau signifikan secara simultan. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji ANOVA menjadi dasar dalam mengevaluasi keseluruhan model regresi yang dibangun dalam penelitian ini:

Tabel 4 Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	487.831	2	243.916	146.968	.000 ^b
Residual	129.453	78	1.660		
Total	617.284	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan output tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 146,968 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun adalah signifikan secara simultan. Artinya, variabel Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis ini menjadi dasar untuk menarik kesimpulan terhadap hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.544	.905		.601	.549
Kepemimpinan	.362	.072	.364	5.035	.000
Kepuasan Kerja	.605	.073	.597	8.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Constant) sebesar 0,544 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 0,544. Namun, karena nilai signifikansinya $0,549 > 0,05$, konstanta ini tidak signifikan secara statistik.
2. Kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,362 dengan nilai t hitung = 5,035 dan signifikansi = 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,605 dengan nilai t hitung = 8,263 dan signifikansi = 0,000. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, kedua variabel independen—Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih besar ($\beta = 0,597$) dibandingkan Kepemimpinan ($\beta = 0,364$).

Pembahasan

Hasil Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui uji ANOVA yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan secara statistik. Selanjutnya, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,362. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam organisasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Demikian pula, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,605 dan nilai signifikansi 0,000. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Temuan ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus membangun kepemimpinan yang inspiratif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, keduanya juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dalam mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak manajemen untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan keteladanan bagi para karyawan. Pemimpin hendaknya mampu menjadi figur yang mampu membangun komunikasi yang baik serta menjalin hubungan interpersonal yang positif. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan yang adil, kejelasan tugas, kenyamanan lingkungan kerja, dan keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi. Dengan memperkuat kedua aspek ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

REFERENSI:

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2000). *Leadership that Gets Results*. Harvard Business Review.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.