

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Findora Internusa

Muangsal¹, M. Rikwan Effendi Salam Manik², Andry Nurmansyah³, Selly Nurhidayah⁴

Teknik Komputer¹, Keuangan dan Perbankan Syariah², Administrasi Bisnis³
Politeknik LP3I Kampus Kota Cirebon¹, Politeknik Negeri Medan², Politeknik LP3I³

Email: muangsal@plb.ac.id, rikwan@polmed.ac.id, andrynurm@plb.ac.id

Abstrak: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Findora Internusa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung melalui survey menggunakan kuesioner kepada karyawan PT. Findora Internusa dengan menggunakan sample pada penelitian ini adalah 71 orang karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa.. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa. Secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia diperlukan dalam organisasi dengan itu adanya kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi yang lebih unggul dan berkualitas. Dalam dunia Perusahaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan asset yang sangat penting bagi kelangsungan jalannya perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan teebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan teebut (Herlina; 2012). Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pimpinan dengan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan perusahaan merupakan pencaian kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan. sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik tidaklah mudah karena harus didukung oleh kemampuan dan motivasi karyawan itu sendiri ditambah dengan sistem yang tepat yang harus diterapkan oleh perusahaan seperti kejelasan

pembagian tugas sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya (Yossa:2013). Jika perusahaan ingin berkembang dan mengalami banyak peningkatan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dengan baik agar tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan maksimal (Alan Hidayat ; 2017). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya dengan menyelaraskan perilaku yang dianggap benar dan sesuai norma untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin merupakan individu yang penting dalam suatu organisasi perusahaan selain memerintah pemimpin juga harus bisa mempengaruhi bawahannya untuk kinerja karyawan sehingga pemimpin harus bisa fleksible terhadap pemahaman adanya potensi yang dimiliki individu dalam permasalahan yang dihadapi individu dan cara pendekatan yang baik sesuai permasalahan individu (Puteri 2018). Menurut Handoko (2012), gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Menurut Prayatna (2016), Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko 2001, Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diselenggarakan dengan cara kegiatan yang ada didalam manajemen perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan dan kebahagiaan karyawan, rasa puas yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Nabila Puteri 2018, Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Dengan demikian Pengaruh kepuasan masih berhubungan juga dengan suatu pekerjaan itu sendiri apabila ketidakpuasan individu dalam manajemen perusahaan maka akan memicu permasalahan dan rasa semangat kerja yang rendah serta cenderung karyawan mudah menyerah sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Rasa kepuasan sendiri tidak ada paksaan dari pihak lain karena itu muncul dari diri masing masing individu karyawan sesuai dengan penilaian terhadap perusahaan. Menurut Hellriegel dan Slocum (2009), organisasi dengan karyawan yang puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan karyawan tidak puas. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dan dikelola oleh perusahaan. PT. Findora Internusa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi furniture berbahan rotan terletak di Kabupaten Cirebon . faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Findora Internusa dapat dilihat dari gaya Kepemimpinan yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama bagian produksi karena itu modal awal perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk, dengan gaya kepemimpinan yang efektif juga dapat memicu rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan merupakan hal yang dapat mempermudah

tercapainya tujuan manajemen perusahaan serta karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja dan ikut berpartisipasi memajukan perusahaan. . Berdasarkan uraian diatas penulis akan mengkaji lebih dalam lagi tentang pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pgaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Findora Internusa?

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dengan kepribadian yang pemimpin miliki agar bekerja secara produktif dengan berinteraksi secara langsung ataupun tidak langsung untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan juga sebuah teknik untuk seorang pemimpin melakukan tindakan gaya yang paling tepat utnuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Handoko (2012) gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan sebagai hal yang penting dalam suatu kepemimpinan seiring dengan perkembangan lingkungan yang beifat umum yang menyentuh setiap aspek organisasi seorang pemimpin juga perlu memahami dan menerapkan manajemen yang baik. Menurut Prayatna (2016). gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2013). gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

a) Teori Gaya Kepemimpinan

Teori gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Coutler (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Gaya autokrasi. yaitu pemimpinan yang mendikte metode kerja. membuat keputusan sepihak dan partisipasi pegawai.
- b. Gaya demokratis. yaitu pemimpin yang melibatkan pegawai dalam membuat keputusan. mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih pegawai.
- c. Gaya Laissez-faire. yaitu pemimpin yang memberikan kesempatan kepada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apapun yang menurut mereka pantas.

- d. Grid Manajerial. yaitu grid 2 dimensi untuk menilai gaya kepemimpinan dengan menggunakan dimensi perilaku “perhatian pada orang” dan “perhatian pada produksi”. Perilaku pemimpin hanya memiliki dua sifat yaitu fokus terhadap pekerjaan dan fokus terhadap pegawai.

b) Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.
- c. Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain teebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik. secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat teelesaikan dengan baik.
- e. Tanggung Jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, menanggung segala sesuatunya atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya.
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan teebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Menurut Mila Badriyah (2015). “kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing- masing pekerja.

a) Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga sangat erat kaitannya dengan keinginan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik. diantaranya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

b) Indikator Kepuasan kerja

Dalam hal tersebut pengaruh kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Kepuasan Terhadap Atasan

Indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang menguatkan partisipasi karyawannya.

b. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan. apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam sikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa aspek yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut.

a. Saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dan karyawan harus bisa menumbuhkan suasana saling mempercayai satu sama lain. Dengan begitu seorang pemimpin dapat memperlakukan karyawannya sebagai sesama rekan kerja yang bertanggung jawab

dan karyawan juga mampu menghormati dan menerima kepemimpinan seorang pimpinan.

b. menghargai ide karyawan.

Seorang pemimpin yang memberikan rasa mengagumi terhadap ide dari karyawannya akan mempengaruhi karyawan untuk lebih semangat dalam menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan dalam perusahaan.

c. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan.

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan dari perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan.

d. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya

Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian tersebut dapat berupa berbuat baik pada bawahan, bertukar pikiran dengan bawahan, dan memperjuangkan kepentingan bawahan.

Kinerja Karyawan

Menurut Ricardianto (2018) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, sebagaimana dalam tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan, tapi sudah melalui tahapan dengan kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

a) Faktor Kinerja Karyawan

Faktor Penting lain yang dapat mempengaruhinya. Terdapat beberapa faktor ini yang perlu diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis, berikut ini adalah berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan.

a. Sikap Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis, setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing. Pihak perusahaan bisa membuat kebijakan yang mampu memengaruhi sikap disiplin karyawannya.

b. Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk memiliki uang

agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Beberapa yang lain juga ada yang memiliki motivasi kerja untuk meraih jabatan yang tinggi.

- c. Kompensasi atau Insentif hampir bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, harapan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi juga bisa membuat karyawan dalam meningkatkan performanya. Selain sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan agar bisa meningkatkan performa kerjanya, hal tersebut juga akan secara efektif memacu karyawan lainnya untuk bekerja lebih keras.
- d. Gaya Kepemimpinan, Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.
- e. Lingkungan Kerja Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan. Perlengkapan alat kerja yang mumpuni juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal. Selain itu, pihak perusahaan juga harus bisa memerhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan.
- f. Pelatihan Terhadap Karyawan sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan untuk karyawan lama, mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu. Dalam hal ini, pihak perusahaan bisa memberikan pelatihan langsung di tempat kerja atau dengan mendanai suatu pembelajaran terkait beberapa faktor penentu yang mampu memengaruhi performa karyawan. Perusahaan juga harus bisa memastikan bahwa karyawannya mampu memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kemampuannya.

b) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja sendiri memiliki acuan untuk mengetahui apa yang menjadi pengaruh dalam kinerja adapun beberapa indikator. Menurut Prawirosentono (2008 : 27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab Merupakan bagian yang terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin Taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah kataatan karyawan yang beangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau

tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan inisiatif lain karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sehingga metode yang digunakan adalah metode pendekatan survey untuk meneliti populasi dan sample tertentu. Pada penelitian akan menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian deskriptif digunakan untuk memperoleh uraian tentang tanggapan karyawan atas gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja pada PT. SilCane, sedangkan penelitian Verifikatif digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Findora Internusa yang berjumlah 250 karyawan. Menurut Sugiyono (2016:62) Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang diteliti sangat besar dan tidak mungkin semua individu/objek pada populasi tersebut diteliti satu persatu, maka cukup diambil sampel dari populasi tersebut. Sample tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan presentase tingkat kesalahan sebesar 10%. Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus slovin. penelitian ini penulis menggunakan sebanyak 71 karyawan PT. Findora Internusa yang akan dijadikan sebagai ukuran sampel penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Findora Internusa. Pengujian ini menggunakan program SPSS version 20 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil nilai dari adjusted R square yang menunjukkan model variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 0,537 atau 53,7 %, yang artinya persentase pengaruh yang diberikan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 53,7 % sedangkan 46,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisa untuk mengetahui hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Findora Internusa, artinya masing – masing variabel mempunyai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan pengujian Hipotesis bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari hasil uji T, Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,06 artinya $< 0,05$. Hasil dari nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,863 > 1,667$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa secara parsial diterima..

Analisa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Findora Internusa, artinya masing –

masing variabel mempunyai hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian tersebut sesuai dengan pengujian Hipotesis diketahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari hasil uji T, Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,07 artinya $< 0,05$. Hasil dari nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,778 > 1,667$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa secara parsial diterima. Kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kuantitas produksi yang dihasilkan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Secara simultan menunjukkan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel X_1, X_2 terhadap Y yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Pengaruh variabel tersebut apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat dilihat antar variabel Gaya Kepemimpinan dan kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian sesuai Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($41,525 > 3,132$) dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 artinya $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Findora Internusa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan penulis sebagai berikut.

1. Tingkat gaya kepemimpinan pada PT. Findora Internusa berdasarkan persepsi tanggapan responden termasuk dalam kriteria sangat tinggi dimana pada pengukuran indikator kemampuan memotivasi yang diberikan karyawan mempunyai penilaian tertinggi.
2. Tingkat kepuasan kerja pada PT. Findora Internusa berdasarkan persepsi tanggapan responden termasuk dalam kriteria tinggi dimana pada pengukuran indikator kepuasan terhadap rekan kerja yang diberikan karyawan mempunyai penilaian tertinggi.
3. Tingkat kinerja karyawan pada PT. Findora Internusa berdasarkan persepsi tanggapan responden termasuk dalam kriteria sangat tinggi dimana pada pengukuran indikator inisiatif yang diberikan karyawan mempunyai penilaian tertinggi.
4. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

6. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Findora Internusa, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan peneliti, dapat dijadikan saran untuk kedepannya bagi PT. Findora Internusa Cirebon untuk lebih meminimalisir serta menanggulangi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Adapun saran yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan PT. Findora Internusa
 - a. Pertahankan gaya kepemimpinan yang baik karena karyawan merasa aman dan nyaman terhadap pemimpin sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat untuk melakukan pekerjaannya guna untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan mengurangi penurunan kinerja
 - b. Peneliti menyarankan agar perusahaan dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan hubungan dengan karyawan maka akan terjalin komunikasi baik antara pimpinan maupun karyawan.
 - c. Peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan (manajemen) memberikan masukan dan keputusan jalan keluar bagi karyawan sehingga kendala-kendala dalam bekerja dapat ditanggulangi dan diminimalisir.
 - d. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga keterampilan semakin bertambah dan kualitas produksi juga berkualitas
 - e. Perusahaan harus mempertahankan para karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan sehingga karyawan diharapkan dapat dan mampu mempertahankan kinerjanya.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti secara lebih mendalam serta lebih baik lagi, diiringi dengan perkembangan industri yang cepat memerlukan inovasi.
 - b. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja kerja lebih luas dengan indikator-indikator lainnya
 - c. Peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya seperti menambahkan teori baru, metode alat uji yang berbeda dengan objek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media Indonesia.
- jEdison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas kesehatan kabupaten Takalar.
- Handoko. T. H. (2012). *Manajemen Peonalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hellriegel. D. J. (2009). *Organization Behavior*. . Sount-Western: Thomson Learning.
- Hermawa. R. B. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produk PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya.
- Kartini. K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Peada.
- Nurlia. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpina terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.
- Puteri. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan.
- Ramadhan. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah kanti cabang Jakarta Barat.
- Rivai. V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Peada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suindri. T. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC. Klaibata.
- Sutrisno. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.