

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KLIP PLASTIK INDONESIA KOTA TANGERANG

Fayza Cahya Eka Putri¹, Roni Fadli²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ fayzaptrii@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02328@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and job satisfaction on employee performance at PT Klip Plastik Indonesia Tangerang City. The sample used is a saturated sample technique totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The method used is quantitative with an associative approach. The results showed that Leadership Style (X_1) and Job Satisfaction (X_2) had an effect on employee performance (Y) with a regression equation of $Y = 22.973 + 0.222 X_1 + 0.256 X_2$ with a coefficient of determination of 41.0%. The results of hypothesis testing partially affect leadership style on employee performance with the test results $t_{count} > t_{table}$ or $5.516 > 1.67155$ then H_{o1} rejected H_{a1} accepted. Partially job satisfaction affects employee performance with the test results $t_{count} > t_{table}$ or $5,710 > 1,67155$ then H_{o2} is rejected and H_{a2} is accepted. The results of hypothesis testing simultaneously the value of $F_{count} > F_{table}$ or $19.829 > 3.159$ then H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted. It can be concluded that the results of the study show that leadership style and job satisfaction affect employee performance at PT Klip Plastik Indonesia Tangerang City.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi sebesar $Y = 22,973 + 0,222 X_1 + 0,256 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi 41,0%. Hasil uji hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung $>$ t tabel atau $5,516 > 1,67155$ maka H_{o1} ditolak H_{a1} diterima. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung $>$ t tabel atau $5,710 > 1,67155$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil uji hipotesis secara simultan nilai F hitung $>$ F tabel atau $19,829 > 3,159$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan upaya mereka untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang efektif, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya. Dalam menjalankan suatu organisasi, kinerja sangat penting bagi manajemen. Pemimpin harus mengetahui dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi aspek kinerja karyawan mereka. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam satuan waktu atau waktu tertentu.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi dan pelaksanaan proses kerja. Sumber daya manusia organisasi ini sangat penting untuk keberhasilan operasinya. Sumber daya manusia sangat penting untuk pemanfaatan sumber daya lain. Organisasi dapat berkembang dengan banyak hal, seperti mesin yang canggih, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi mereka tidak akan berguna tanpa orang yang mengawasi dan mengelolanya. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi, dan mereka akan memiliki kualitas dan kinerja yang baik jika dipimpin dan dikelola dengan baik.

PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang plastik resealable, merupakan yang pertama di tahun 1976 untuk mengenal produknya ke Indonesia dan saat ini masih merupakan produsen terkemuka di dalam negeri. Untuk lebih memudahkan urusan administrasi maka kantor Pusat Berada di Kota Tangerang, yaitu Jl. Yos Sudarso No. 115 A, Daan Mogot KM.19, Batu Ceper, Kota Tangerang, Banten. Seperti perusahaan lainnya, PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

PT Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang memiliki permasalahan struktural di tempat kerja, permasalahan ini muncul baik karena tekanan dari internal maupun eksternal perusahaan. Permasalahan datang dari kurangnya perhatian atau komunikasi langsung secara verbal terhadap pendekatan kepada karyawan, kurangnya pendekatan menyebabkan sebagian karyawan kurang memiliki keterikatan erat sebagai atasan

dan bawahan juga makna kekeluargaan di lingkungan kerja.

Kinerja adalah bagian penting dari perusahaan. Perusahaan membutuhkan pengarahan dari seorang pemimpin untuk mendorong kinerja pegawai, ini juga membutuhkan komitmen untuk menyemangati mereka, menerapkan tata tertib, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan dukungan sumber daya seperti menyediakan peralatan yang memadai untuk mencapai tujuan. Peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan mempertahankan diri di tengah persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling sulit karena keberhasilan mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidupnya tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan yang terjadi di PT Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang peneliti melakukan Data Kinerja Karyawan perusahaan 3 tahun terakhir, seperti terlihat di tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang tahun 2020-2022

No	Tahun	Laporan Target Penjualan		
		Target penjualan	Pencapaian	Persentase
1	2020	Rp 216.000.000	Rp 206.050.665	95,39%
2	2021	Rp 228.000.000	Rp 231.949.364	101,73%
3	2022	Rp 240.000.000	Rp 240.766.965	100,32%

Sumber: PT. Klip Plastik Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat penjualan mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir (2020-2022). Pada tahun 2020, penjualan mengalami penurunan sehingga terrealisasi sebesar 95,39% dibandingkan ekspektasi target penjualan perusahaan, disebabkan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja yang terjadi di PT Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 responden mengenai Kepuasan Kerja, seperti terlihat di tabel 1.2 berikut ini.

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja di PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang belum sesuai yang diharapkan, hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang memberikan jawaban TIDAK. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat dari ke 5 indikator yang

dijabarkan terdapat permasalahan pada poin 2 Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya. hal ini ditunjukkan dengan angka 73,3% menjawab TIDAK, dengan kata lain hal tersebut menjadi permasalahan, karena pekerjaan yang dikerjakan lebih beresiko besar terhadap karyawan di PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang

Tabel 1. 2

Data Pra-Survey Kepuasan Kerja pada PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang

No.	Pernyataan	YA		TIDAK		Total
		Jml	%	Jml	%	
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya.	27	90%	3	10%	30
2.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.	8	26,7%	22	73,3%	30
3.	Saya mempunyai rekan kerja yang baik untuk bekerja sama.	22	73,3%	8	26,7%	30
4.	saya mendapatkan promosi jabatan melakukan tugas dengan baik.	23	76,7%	7	23,3%	30
5.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat membantu dengan masalah kerja.	25	83,3%	5	16,7%	30
Rata-rata jawaban (%)		70%		30%		100%

Sumber: PT. Klip Plastik Indonesia, 2023

Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan yang terjadi di PT Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang peneliti melakukan para-survey terhadap 30 responden mengenai Gaya Kepemimpinan, seperti terlihat di tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1. 3

Data Pra-Survey Gaya kepemimpinan pada PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang

No.	Pernyataan	YA		TIDAK		Total
		Jml	%	Jml	%	
1.	Pemimpin saya membuat keputusan yang tepat untuk menyelesaikan masalah.	19	65,5%	11	34,5%	30
2.	Pemimpin saya memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensinya masing-masing.	26	86,7%	4	13,3%	30
3.	Pemimpin saya bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan karyawan yang dialami selama bekerja.	9	30%	21	70%	30
4.	Pemimpin saya memiliki keahlian dan keterampilan dalam mengarahkan karyawan.	25	83,3%	5	16,7%	30
5.	Pemimpin saya berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan.	23	76,7%	7	23,3%	30
Rata-rata jawaban (%)		68,4%		31,6%		100%

Sumber: PT. Klip Plastik Indonesia 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan di PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang belum sesuai yang diharapkan, Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat dari ke 5 indikator yang dijabarkan terdapat permasalahan pada poin 3 Pemimpin saya bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan karyawan yang dialami selama bekerja, hal ini ditunjukkan dengan angka

70% menjawab TIDAK, dengan kata lain hal tersebut menjadi permasalahan karena tidak adanya respon yang baik terhadap pemimpin untuk menyelesaikan keluhan pada karyawan PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang.

Oleh karena itu penulis ingin meneliti PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mereka. Dengan mengetahui hal tersebut, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan mereka dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agree yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke bahasa inggris to manage (kata kerja), management (kata benda), dan manager untuk orang yang melakukannya. Management diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan).

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan (p3) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah/madrasah yang meliputi: perencanaan program, pelaksanaan program, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengawasan, evaluasi dan sistem informasi sekolah/madrasah.

Kata "manajemen" sering kita dengar, manajemen sudah ada sejak lama berabad-abad yang lalu. Sejak adanya pembagian kerja dan adanya tujuan bersama sekelompok orang yang bergabung dalam suatu ikatan formal. Dan pembahasan manajemen berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan (leadership), dan pengendalian, yang didalamnya terdapat upaya ya dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Secara umum semua intuisi terdapat sebuah kegiatan, maka secara sadar atau tidak sadar telah melaksanakan manajemen tetapi hanya penerapannya saja, apakah berlangsung secara baik atau tidak sesuai prosedur yang digunakan saja. Dan tanpa terorganisir sama sekali.

Menurut Farida (2019: 8) perencanaan, pengoordinasi manajemen adalah “seni dan ilmu dalam asian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Hasibuan (2020: 8) “mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien”.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Kristina dan Widyaningrum (2019: 8) manajemen adalah “proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien”. Sedangkan menurut Kristina and Widyaningrum (2019: 8) manajemen yaitu “koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Berdasarkan teori diatas menurut beberapa ahli mengenai pengertian dari manajemen, dapat di simpulkan dari penulis bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya (seperti orang, uang, waktu, dan material) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen melibatkan aktivitas- aktivitas seperti mengatur sumber daya, mengkoordinasikan tugas dan pekerjaan, mengambil keputusan, memotivasi tim, dan memonitor kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2020: 11), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Marwansyah (2019: 12), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan “sebagai pendayaagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif”.

Menurut Hasibuan (2019: 10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Sutrisno (2019: 6) “Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Kasmir (2019: 6) manajemen sumber daya manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”. Menurut Badriyah (2019: 129) manajemen sumber daya manusia adalah “bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan- keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sini lah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual,

kebiasan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias” (Soultham, 2020: 40-58).

Menurut Putri (2021: 34-86), “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Menurut Ryani (2019: 69-82) yang dimaksud “dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Riko (2020: 60-65) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan.

Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Bambang, 2020: 112).

Menurut (Hasnawati et al., 2021: 18) gaya kepemimpinan adalah “kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan dengan cara yang membuat mereka secara sukarela dan atas kesadarannya sendiri melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Sehingga dengan adanya beberapa definisi dari gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku, pendekatan, dan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim atau organisasi yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahan, mengambil keputusan, mengkomunikasikan visi

dan tujuan, memberikan arahan, dan mempengaruhi kinerja tim.

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Soultham, 2020: 40-58). Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Kepuasan kerja adalah “suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Bambang, 2020: 112)”. Sementara itu Ryani (2019: 69-82) “menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya”.

Riko (2020: 60-65) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini”. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Definisi ini telah mendapat dukungan dari Putri (2021: 34-86), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang pegawai mengenai pekerjaannya. Secara sederhana, job satisfaction dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya,

Sedangkan Edison (2019: 46) menyebutkan sumber “kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung”. Smith, Kendal dan Hulin dalam Bavendam, J. (2020: 76) mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya”. Porter dan Lawler seperti juga dikutip oleh Bavendam, J. (2020: 76) telah membuat diagram kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai respon emosional orang-orang atas kondisi pekerjaannya.

Kepuasan kerja bersifat multidimensional maka kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh (kepuasan umum) maupun mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Artinya jika secara umum mencerminkan kepuasannya sangat tinggi tetapi dapat saja seseorang akan merasa tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek saja misalnya jadwal liburan (Davis, Keith, 2019: 90). Konsekuensi dari kepuasan kerja dapat berupa meningkat atau menurunnya prestasi kerja pegawai, pergantian pegawai (turnover), kemangkiran, atau pencurian (Davis, Keith, 2019: 36).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas yang dikemukakan oleh beberapa ahli, penulis memahami dan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel penting dalam organisasi karena dapat memengaruhi kinerja karyawan dan konsekuensi lainnya bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan bagi karyawannya.

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dalam Hardani, dkk (2020: 161-162) analisis data adalah “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga mudah dipahami serta temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain”.

Menurut Sujarweni, (2020: 121) diartikan “sebagai kumpulan data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ada di dalam penelitian”. Selain itu, analisis data dapat membantu menemukan tren, pola, dan hubungan dalam data yang dikumpulkan perhitungan skor, rata-rata, interpretasi, dan prosentase digunakan untuk menyajikannya dalam tabel. Tentukan urutan, perbedaan, dan kesamaan variable untuk skala interval.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji data menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk mengetahui apakah

pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden dapat diterima atau tidak, dan di mana pertanyaan-pertanyaan tersebut digunakan untuk mengumpulkan data. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment Pearson's, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap

pertanyaan dengan skor total

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022: 121) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik, menurut Ghazali (2018: 159), adalah “persyaratan statistik untuk analisis regresi linier berganda yang berbasis persegi panjang normal”. Sementara variabel independen memiliki lebih dari satu, OLS hanya memiliki satu variabel dependen. Untuk menentukan model analisis yang tepat, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data saat ini. Untuk menguji hipotesis, data yang digunakan untuk model regresi berganda harus menghindari penyimpangan asumsi klasik. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik digunakan, yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas, menurut Ghazali (2021:196) Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik.

2) Uji Multikolinieritas

Ghazali (2021: 157) Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui atau

menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance dan Variable Inflation Factor (VIF).

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021: 178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

4) Uji Autokorelasi

Menurut Nugroho dalam Selvi (2022: 128) uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$. Uji autokorelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Ghozali (2021 : 8) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Hasil analisis ini akan memeriksa seberapa besar pengaruh kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak

1) Uji Regresi linier Berganda

Menurut Ghozali (2021 : 8) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Hasil analisis ini akan memeriksa seberapa besar pengaruh kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. Analisis regresi pada dasarnya adalah penelitian tentang bagaimana variabel dependen (terikat) berhubungan dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas).

2) Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2020:299), analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

d. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi, Sugiyono (2020: 191).

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali (2021: 147).

f. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam Salimun dan Sugiyanto, 2021:573) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2021: 148) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian variabel sistem gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan	X ₁	0,769	0,2542	Valid
	X ₂	0,732		Valid
	X ₃	0,775		Valid
	X ₄	0,750		Valid
	X ₅	0,691		Valid
	X ₆	0,764		Valid
	X ₇	0,700		Valid
	X ₈	0,779		Valid
	X ₉	0,692		Valid
	X ₁₀	0,745		Valid
Kepuasan Kerja	X ₁	0,720	0,2542	Valid
	X ₂	0,652		Valid
	X ₃	0,736		Valid
	X ₄	0,670		Valid
	X ₅	0,706		Valid
	X ₆	0,684		Valid
	X ₇	0,669		Valid
	X ₈	0,761		Valid
	X ₉	0,679		Valid
	X ₁₀	0,691		Valid
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,666	0,2542	Valid
	Y ₂	0,596		Valid
	Y ₃	0,683		Valid
	Y ₄	0,678		Valid
	Y ₅	0,592		Valid
	Y ₆	0,567		Valid
	Y ₇	0,612		Valid
	Y ₈	0,558		Valid
	Y ₉	0,451		Valid
	Y ₁₀	0,582		Valid

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.8 yang diperoleh bahwa seluruh *r*hitung lebih besar dari *r*tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Reliabilitas

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X _i)	0,908	Reliabel
Kepuasan Kerja (X _e)	0,882	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Metode Kolmogrov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.96226118	
Most Extreme Differences	Absolute	.138	
	Positive	.076	
	Negative	-.138	
Test Statistic		.138	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.185 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.175
		Upper Bound	.195

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa data asymp. sig. (2-tailed) menunjukkan nilai 0,007 < 0,05. Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode *Monte Carlo*. Setelah melakukan uji normalitas dengan metode *Monte Carlo* Sig. (2-tailed) nilai menunjukkan 0,185 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.973	3.200			7.179	.000		
Gaya Kepemimpinan	.222	.100	.322		2.208	.031	.486	2.056
Kepuasan Kerja	.256	.101	.369		2.530	.014	.486	2.056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.11, bahwa pada variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi masing - masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,486 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 2,056 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^a				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641 ^a	.410	.390	3.01378	2.227

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

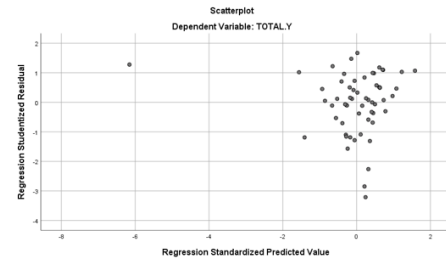
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.13 Durbin Watson yaitu 2.227 yang menandakan tidak adanya autokorelasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada uji autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola - pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai



Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

Gambar 4.3
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Regresi linier Berganda

Tabel 4.14
 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22.973	3.200			7.179	.000
Gaya Kepemimpinan	.222	.100	.322		2.208	.031
Kepuasan Kerja	.256	.101	.369		2.530	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

Dari persamaan di atas, nilai koefisien gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja bernilai positif, sehingga menaikkan nilai kinerja karyawan, semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tabel 4.15
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	25.989	3.105			8.370	.000
Gaya Kepemimpinan	.404	.073	.587		5.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

Nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 25,989 poin variabel gaya kepemimpinan (X₁) tidak ada. Hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 25,989. Asosiatif positif ditunjukkan dengan nilai positif suatu konstanta.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X₁) menunjukkan bahwa dengan asumsi semua variabel lain tetap sama, maka perubahan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404 poin

Tabel 4. 16

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.620	3.064		8.361	.000
Kepuasan Kerja	.417	.073	.600	5.710	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

Jika X₂ bukan merupakan variabel kepuasan kerja, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 25,620 poin merupakan indikasi nilai konstan. Nilai positif apapun untuk sebuah konstanta menunjukkan koneksi yang baik.

Dengan asumsi semua variabel lain tetap, maka perubahan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) yang setara, sesuai dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X₂).

4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 18

Hasil Pengujian Korelasi Berganda antara gaya kepemimpinan (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.390	3.01378

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh nilai angka R sebesar 0,641. Hal ini menunjukan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat dan positif gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 19

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Partial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.333	3.15103

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPSS versi 26

Nilai Adjutes R-square tabel sebelumnya sebesar 0,344 atau 34,4% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Variable tambahan yang

mempengaruhi sisanya (100-34,4%) = 65,6% tidak diperhitungkan dalam penelitian.

Tabel 4. 20

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Partial Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.349	3.11284

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPSS versi 26

Nilai Adjusted R-square (R²) sebesar 0,360 atau 36% menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan data pada tabel di atas. Faktor-faktor di luar cakupan penelitian menyumbang proporsi sisanya, atau (100-36%) = 64%.

Tabel 4. 21

Hasil Pengujian Koefisiensi Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.390	3.01378

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,410 maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan sebesar 41% sedangkan sisanya sebesar (100% - 41%) = 59% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 22

Hasil Uji Parsial (Uji T) Variable Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	25.989	3.105			8.370	.000
Gaya Kepemimpinan	.404	.073	.587		5.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas diperoleh nilai Thitung sebesar 5,516 dengan nilai Ttabel

sebesar 1,67155. Artinya dengan nilai ini $T_{hitung} > T_{tabel}$, nilai T_{hitung} positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi lebih kecil dari nilai derajat signifikansi yaitu 0,000 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima X_1 terdapat pengaruh positif terhadap Y .

Tabel 4. 23
 Hasil Uji Parsial (Uji T) Variable Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	25.620	3.064			8.361	.000
Kepuasan Kerja	.417	.073	.600		5.710	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 5,710 yaitu dengan nilai T_{tabel} sebesar 1,67155. Artinya dengan nilai ini $T_{hitung} > T_{tabel}$, nilai T_{hitung} positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Demikian dapat disimpulkan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi lebih kecil dari nilai derajat signifikansi yaitu 0,000 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_2 diterima X_2 yaitu terdapat pengaruh positif terhadap Y .

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.209	2	180.104	19.829	.000 ^b
	Residual	517.724	57	9.083		
	Total	877.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Diolah oleh penulis dengan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat diketahui bahwa terdapat nilai f_{hitung} sebesar 19,829 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($19,829 > 3,159$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga

dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan di PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang, dan menerima hipotesis satu (H_{a1}). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi berganda yang menghasilkan persamaan regresi $Y = 22,973 + 0,222 X_1$. Atas dasar persamaan regresi dapat disimpulkan dari hasil uji T menunjukkan $T_{hitung} 5,516 > 1,67155 T_{tabel}$ dengan nilai T_{hitung} positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang, dan menerima hipotesis kedua (H_{a2}). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi berganda yang menghasilkan persamaan regresi $Y = 22,973 + 0,256 X_2$. Atas dasar persamaan regresi ini, dapat disimpulkan bahwa dari nilai T_{hitung} sebesar 5,710 $> 1,67155 T_{tabel}$, nilai T_{hitung} positif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kepuasan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang, dan menerima hipotesis ketiga (H_{a3}) yaitu bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($19,829 > 3,159$), dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dr. M. Nahak Lino, AMKL, Lic.SP., M. AP., M.SP. (2023). STRATEGI PEMBANGUNAN (Peran Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Konsensus Strategi Pada Instansi Pemerintah Timor Leste). (n.p.): MEGA PRESS NUSANTARA.
- [2] Dr. Piter Tjong, S.E., M.B.A., M.M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik. (n.p.): Deepublish.
- [3] Dra. Sandra Irawati, MM. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Sebuah Studi pada Industri Perhotelan di Kota Malang pada Masa Pandemi Covid 19. (n.p.): Pustaka Peradaban.
- [4] Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) .Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- [6] M. Sidik Priadana, Denok Sunarsi. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. (n.p.): Pascal Books.
- [7] Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group : Jakarta
- [8] Ajimat, A., & Budi, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, 3(3), 1-10.
- [9] Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1322-1332.
- [10] Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(1), 70-82.
- [11] Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(6).
- [12] Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis, 4(2), 268-276.
- [13] Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 10(3).
- [14] Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(1), 369-373.
- [15] Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020, December). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. In INOBIS: Forum Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia (Vol. 4, No. 1, pp. 134-151). Forum Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia (INOBIS).
- [16] Firmansyah, D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(3), 1474-1477.
- [17] Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(2), 634-649.
- [18] Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1(April), 12-22.
- [19] Hari, Sulaksono. (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- [20] Hendra, H., Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetyani, D. (2020). Pengaruh

- Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(4), 177-181.
- [21] Kartono. (2019). *Kepribadian dan Politik Bank Pengkreditan Rakyat*. Yogyakarta: Deepublish (group penerbitan CV Budi Utama).
- [22] Lestari, I., & Hermawan, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Farmsco Feed Indonesia. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- [23] Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123-136.
- [24] Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- [25] Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.