

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kreasi Pisang Indonesia

Setiawan^{1*}, Bahar Sinring², M. Irfan Maulana Bima³

Email korespondensi : setiawan4577@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Kreasi Pisang Indonesia, mengingat pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal yang melibatkan 70 responden dari 220 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t\text{-hitung} = 0,173$; $\text{sig} = 0,863 > 0,05$), sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t\text{-hitung} = 2,634$; $\text{sig} = 0,010 < 0,05$). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F\text{-hitung} = 19,270$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$) dengan nilai R^2 sebesar 36,5%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan berperan sebagai pendukung dalam menciptakan sinergi yang optimal untuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi (Abramihin 2023). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, tetapi juga berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal merupakan cerminan dari produktivitas organisasi dan menjadi indikator utama efektivitas pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan strategis perusahaan (Maharani 2023). Organisasi dengan kinerja karyawan yang unggul cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif mereka.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, fenomena yang terjadi di CV Kreasi Pisang Indonesia menunjukkan bahwa perusahaan ini berhasil mempertahankan kinerja karyawan yang sangat baik secara konsisten.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang merupakan elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Menurut Cahyati dan Adelia (2024) kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Di sisi lain, D. Syahputra (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan tingkat inovasi, kreativitas, dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan kajian literatur, terdapat dugaan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki potensi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh D. Syahputra (2021) dan (Andriyani and Astria 2024), menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan dua faktor krusial yang secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dapat menciptakan arah dan motivasi bagi karyawan, sementara kepuasan kerja mendorong komitmen dan loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Steven and Yanuar (2024) dalam penelitiannya menekankan bahwa interaksi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja menciptakan sinergi yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pengembangan profesional karyawan, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mendorong sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau visi tertentu. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus dapat mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan. Selain itu, seorang pemimpin harus bisa menginspirasi para anggota karyawannya untuk mengerjakan tugasnya agar dapat mencapai tujuannya. *Servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada karakteristik dan keyakinan pribadi inti seorang pemimpin, dimana pemimpin memprioritaskan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri, Greenleaf (1970) dan dianalisis lebih lanjut oleh Russell and Stone (2002). Menurut Harsoyo (2022), teori kepemimpinan ini menekankan pentingnya pelayanan kepada bawahan sebagai landasan kepemimpinan, nilai-nilai etis, pengembangan karyawan, dan penciptaan budaya kerja yang positif. Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja (*job satisfaction*) mencerminkan sikap atau respons positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil penilaian terhadap berbagai aspek dan fitur yang melekat pada pekerjaan tersebut. Evaluasi ini mencakup pengamatan dan pengalaman karyawan terhadap elemen-elemen yang membentuk karakteristik pekerjaannya. Menurut *Two-factors Theory* kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg dalam (Putra 2017), kepuasan dan ketidakpuasan adalah bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu faktor motivasi (*motivators*) dan *hygiene factors*. . Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada (Juniarti and Putri 2021). Robbins and Judge (2014) menjelaskan kinerja adalah tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi yang ditunjukkan oleh manajemen dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi yang telah memiliki kinerja yang stabil, serta membantu manajemen dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Untuk itu, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kausal digunakan untuk memeriksa hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dan melihat bagaimana variabel independen (gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan) berdampak pada variabel dependen (kinerja karyawan).

Penelitian ini berlokasi di CV. Kreasi Pisang Indonesia dilakukan pada bulan Juni 2025. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kreasi Pisang Indonesia yang berjumlah 220 orang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan rumus Slovin. Dengan tingkat kepercayaan 90% dan margin error 10%, diperoleh ukuran sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017), simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data yaitu kuesioner/angket. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di CV. Kreasi Pisang Indonesia.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan yaitu sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengumpulan data secara langsung dari objek yang diteliti, dengan tujuan mendapatkan jawaban dari responden mengenai variabel-variabel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan CV. Kreasi Pisang Indonesia. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala Likert, yang dirancang dengan gradasi dari sangat tidak

setuju (skor = 1), tidak setuju (skor = 2), netral (skor = 3), setuju (skor = 4), hingga sangat setuju (skor = 5). Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27.

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji validitas

Variabel	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	r-tabel n = 70	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
X1.1	0.776	0.000	0.235	VALID
X1.2	0.719	0.000	0.235	VALID
X1.3	0.761	0.000	0.235	VALID
X1.4	0.828	0.000	0.235	VALID
X1.5	0.792	0.000	0.235	VALID
X1.6	0.811	0.000	0.235	VALID
X1.7	0.821	0.000	0.235	VALID
X1.8	0.820	0.000	0.235	VALID
X1.9	0.698	0.000	0.235	VALID
X1.10	0.809	0.000	0.235	VALID
Kepuasan Kerja (X2)				
X2.1	0.731	0.000	0.235	VALID
X2.2	0.529	0.000	0.235	VALID
X2.3	0.477	0.000	0.235	VALID
X2.4	0.703	0.000	0.235	VALID
X2.5	0.737	0.000	0.235	VALID
X2.6	0.877	0.000	0.235	VALID
X2.7	0.840	0.000	0.235	VALID
X2.8	0.755	0.000	0.235	VALID
X2.9	0.729	0.000	0.235	VALID
X2.10	0.819	0.000	0.235	VALID
Kinerja Karyawan (Y)				
Y.1	0.779	0.000	0.235	VALID
Y.2	0.798	0.000	0.235	VALID
Y.3	0.709	0.000	0.235	VALID
Y.4	0.752	0.000	0.235	VALID
Y.5	0.813	0.000	0.235	VALID

Sumber: Data Primer diolah SPSS 27,2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner, seluruh pernyataan pada masing-masing variabel penelitian (Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel (0,235), dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

Gaya Kepemimpinan (X1)	0.929	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.895	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.827	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS 27,2025

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Temuan ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07697751
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.051
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah SPSS 27,2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Table 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

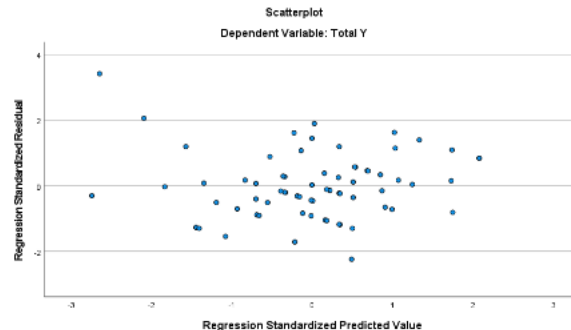
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.202	4.953
Total X2	.202	4.953

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 27,2025

Berdasarkan tabel 15 di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala Multikolonearitas sehingga data tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan yang terlihat pada gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak di sepanjang sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk menilai kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja.

3. Analisis Regresi Berganda

Table 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.509	1.703		5.583	.000		
	Total X1	.015	.089	.037	.173	.863	.202	4.953
	Total X2	.259	.098	.571	2.634	.010	.202	4.953

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 27,2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari analisis regresi menghasilkan persamaan regresi berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 9,509 + 0,015X_1 + 0,259X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (intersep) dengan nilai 9,509 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dianggap tidak memiliki pengaruh (bernilai nol), maka Kinerja Karyawan (Y) secara teoritis berada pada tingkat nilai 9,509.
- Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,015. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan mengakibatkan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.015, dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_2) tetap (ceteris paribus). Namun, berdasarkan nilai signifikansi (Sig. = 0.863 > 0.05), pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, sehingga secara praktis kontribusinya terhadap kinerja karyawan kurang berarti.
- Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0.259. Angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan dalam variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.259, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan tetap. Nilai signifikansi (Sig. = 0.010 < 0.05)

menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik, artinya Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 6 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.346	2.108

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 27,2025

Berdasarkan tabel 19 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.365 atau 36.5%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 36,5%. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel independen tersebut dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 36,5% dari total variasi yang terjadi. Nilai R^2 sebesar 0,365 menunjukkan bahwa model regresi yang dikembangkan memiliki kemampuan prediksi yang terbatas. Meskipun secara statistik nilai ini termasuk dalam kategori sedang yang dapat diterima menurut kriteria Cohen (1992) namun dari perspektif praktis, nilai R^2 sebesar 36,5% menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan masih relatif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, meskipun berpengaruh signifikan, namun kontribusinya dalam menentukan kinerja karyawan masih terbatas.

Sedangkan, sisanya sebesar 63.5% menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan di luar model penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, loyalitas, budaya organisasi, dan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hasil analisis koefisien determinasi ini memberikan implikasi penting bahwa meskipun gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kontribusinya masih relatif rendah dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang belum diteliti.

5. Uji Hipotesis

a. Uji f

Tabel 7 Uji Simultan (f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.217	2	85.608	19.270	.000 ^b
	Residual	297.655	67	4.443		
	Total	468.871	69			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Data Primer diolah SPSS 27,2025

H_a : Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kreasi Pisang Indonesia.

H_0 : Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kreasi Pisang Indonesia.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 19.270 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada CV Kreasi Pisang Indonesia. Dengan demikian, hipotesis yang diterima adalah H_a , yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji t

Tabel 8 Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.509	1.703		5.583	.000		
	Total X1	.015	.089	.037	.173	.863	.202	4.953
	Total X2	.259	.098	.571	2.634	.010	.202	4.953

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 27,2025

a. Uji Hipotesis untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

H_a : Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kreasi Pisang Indonesia.

H_0 : Variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kreasi Pisang Indonesia.

Dari tabel uji t di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,173, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dengan taraf signifikansi $0,863 > 0,05$ maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kreasi Pisang Indonesia.

b. Uji Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja (X2)

H_a : Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kreasi Pisang Indonesia.

H_0 : Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kreasi Pisang Indonesia.

Dari tabel uji t di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,634, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dengan taraf signifikansi $0,010 < 0,05$. Maka H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menguji pengaruh variabel independen dan variabel dependen menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Selanjutnya akan diuraikan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan yang didukung

dan diperkuat oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pada penelitian ini.

Teori Greenleaf (1977) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan (*servant leadership*) merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan jangka panjang karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung daripada hasil kinerja jangka pendek. Hasil penelitian pada CV. Kreasi Pisang Indonesia dapat dilihat dari tabel Uji t di atas dapat diperoleh nilai $t_{hitung} (0,173) < t_{tabel} (1,997)$ dengan taraf signifikansi $0,863 > 0,05$, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kreasi Pisang Indonesia sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halimin and Assa (2025) dan Nugroho Teguh (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik *servant leadership* lebih fokus pada "serving first" sebelum "leading", yang berarti dampaknya terhadap kinerja mungkin tidak langsung terlihat atau memerlukan waktu yang lebih lama untuk dapat diukur.

Hasil Uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Herzberg (1959), *Two-Factor Theory* menyatakan bahwa ketika *motivator factors* terpenuhi dengan baik, karyawan akan mengalami kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian di CV. Kreasi Pisang Indonesia dapat dilihat dari tabel Uji t di atas diperoleh nilai $t_{hitung} (2,634) > t_{tabel} (1,997)$ dengan taraf signifikansi $0,010 < 0,05$, yang berarti variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kreasi Pisang Indonesia sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prastyorini et al. (2024) dan Paparang, Areros, and Tatimu (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Ansoff (1965), konsep *synergy effect* menjelaskan bahwa kombinasi dari beberapa faktor dapat menghasilkan dampak yang lebih besar daripada efek masing-masing faktor secara terpisah. Hasil penelitian di CV. Kreasi Pisang Indonesia dapat dilihat dari tabel Uji f di atas diperoleh nilai $f_{hitung} (19,270) > f_{tabel} (3,13)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kreasi Pisang Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuzalmi, Sukmadewi, and

Setiawati (2024) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang optimal akan menghasilkan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan (*servant leadership*) meskipun secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dapat berperan sebagai pendukung untuk menciptakan kondisi di mana *motivator factors* dan *hygiene factors* dalam kepuasan kerja dapat berfungsi secara optimal.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Kreasi Pisang Indonesia, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Kreasi Pisang Indonesia. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 0,173 dengan signifikansi $0,863 > 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun responden menilai positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, faktor gaya kepemimpinan saja tidak secara langsung dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Kreasi Pisang Indonesia. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,634 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan, sejalan dengan Two-Factor Theory Herzberg.
- c. Gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Kreasi Pisang Indonesia. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 19,270 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Model penelitian hanya menjelaskan 36,5% variasi kinerja karyawan, menunjukkan adanya variabel-variabel penting lain yang tidak dimasukkan dalam model seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, sistem kompensasi, dan karakteristik individual karyawan.

Saran ini ditujukan bagi para akademisi atau mahasiswa yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa di masa depan.

- a. Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial, CV Kreasi Pisang Indonesia perlu mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan dengan strategi peningkatan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui

program leadership development yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, komunikasi yang efektif dengan bawahan, dan pemberian feedback yang konstruktif.

- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kunci utama untuk mendorong kinerja.
- c. Perusahaan perlu menyadari bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi berbagai faktor. Meskipun gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja menjelaskan 36.5% dari variasi kinerja, masih ada 63.5% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, CV Kreasi Pisang Indonesia dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor eksternal lainnya, seperti sistem insentif, loyalitas, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, yang mungkin juga berkontribusi pada kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Andriyani, A., & Astria, K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 22866–22870.
- Ansoff, H. I. (1965). *Corporate strategy: An analytic approach to business policy for growth and expansion*. McGraw-Hill.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan budaya organisasi: Kunci optimalisasi kinerja di tempat kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 1–14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Halimin, I. S., & Assa, A. F. (2025). Pengaruh servant leadership dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(5), 290–303. <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i5.559>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139–150.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2). <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3133>
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., Kalangi, M. H. E., Priyohadi, N. D., Priyanto, E., Arisanti, D., & Mudayat. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Anugerah

- Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9–20.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v7i1.140>
- Putra, A. D. (2017). *Pengaruh faktor motivational dan hygiene terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung* [Skripsi, Institut Informatika & Bisnis Darmajaya].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Russell, R. F., & Stone, G. A. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 145–157. <https://doi.org/10.1108/01437730210424>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syahputra, D. (2021). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri* [Skripsi, Universitas Medan Area].
- Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., & Setiawati, S. (2024). Pengaruh servant leadership, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Lutvindo Pekanbaru. *Journal of Tax and Business*, 5(1), 153–161.
<https://doi.org/10.55336/jpb.v5i1.163>