

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM TIRTA TARUM KARAWANG

Hilmy Muhammad Iqbal¹, Banuara Nadeak², Solehudin³

^{1,2,3}Magister Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia

e-mail: 2110632020006@student.unsika.ac.id ,

banuara.nadeak@fe.unsika.ac.id, solehudin@unsika.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kebahagiaan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Tarum Karawang. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan termasuk dalam kategori *explanatory research*. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Sampel penelitian ini yang berjumlah 85 orang, diambil dari seluruh populasi dengan menggunakan *complete sampling*. Berdasarkan temuan penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Tarum Karawang. Sedangkan temuan dari *concurrent test* menunjukkan bahwa kinerja pegawai Perumdam Tirta Tarum Karawang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kepuasan; kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine and evaluate the effect of leadership style and work happiness on employee performance at Perumdam Tirta Tarum Karawang. This research uses quantitative techniques and is included in the explanatory research category. Analysis was performed using multiple regression. The sample of this study, totaling 85 people, was taken from the entire population using complete sampling. Based on research findings, leadership style has a significant effect on employee performance, and job satisfaction has a significant effect on employee performance at Perumdam Tirta Tarum Karawang. While the findings from the concurrent test show that the performance of employees of Perumdam Tirta Tarum Karawang is influenced by leadership style and job satisfaction.

Keywords: leadership style ; job satisfaction ; performance

PENDAHULUAN

Kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia sangat dipengaruhi oleh ketersediaan air bersih. Penyediaan air bersih ke lingkungan merupakan salah satu tugas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Perumdam, sebuah organisasi pemerintah yang berbentuk BUMD (Badan Usaha Milik Daerah), menawarkan layanan yang tergolong layanan barang, termasuk penyediaan air bersih. “Menjadi Perusahaan Air Minum yang Terbaik, Sehat, dan Mandiri” adalah tujuan atau visi yang mereka nyatakan. Ada sekitar 20 kantor cabang Perumdam Tirta Tarum yang tersebar di Kabupaten Karawang. Apalagi, Perumdam Tirta Tarum melayani kurang lebih 105.000 nasabah yang tersebar di seluruh Kabupaten Karawang.

Karyawan memiliki peran penting dalam seberapa baik bisnis beroperasi selama periode kompetitif sehingga dapat berhasil menjalankan setiap aktivitasnya. Kinerja adalah hasil dari proses kerja yang telah dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Kasmir, 2016:182). Menurut informasi yang tercatat, masalah utama cabang ini adalah hanya mampu mencapai efisiensi 70–80% selama setahun terakhir, meskipun 90% adalah tingkat yang diinginkan. Efisiensi diukur dengan membagi total pendapatan dengan total pendapatan dan mengalikan hasilnya dengan 100% untuk menentukan seberapa baik kinerja masing-masing cabang. Efektivitas Daftar Rekening Tertagih dipertanyakan (DRD). Sesuai SOP yang berlaku di Perumdam,

konsumen akan mendapat Surat Peringatan (SPT) jika menunggak selama satu sampai dua bulan, dan sanksi akan diterapkan jika menunggak selama tiga bulan atau lebih. disegel atau ditutup sementara (TPS). Setelah dilakukan evaluasi, penurunan efisiensi tersebut disebabkan oleh tingginya jumlah tunggakan konsumen .

Untuk melakukan operasi survei lapangan, perusahaan telah menyediakan kendaraan yang lengkap, yaitu sepeda motor inventaris, penginapan bensin, jas hujan, dan peralatan kerja teknis seperti kunci, linggis, dan lain sebagainya. Selain itu, gaji yang diperoleh sudah di atas UMK. Tunjangan yang diterima juga relatif lengkap, mulai dari gaji kinerja, gaji kehadiran, tunjangan kesehatan (jaminan keselamatan), gaji makan (beras), gaji keluarga, dan gaji perumahan. Korporasi juga akan memberikan insentif kepada personel seperti bonus jika memenuhi target TPS. Saat menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, kinerja seseorang ditentukan oleh kaliber dan volume pekerjaan yang mereka hasilkan Mangkunegara, 2002 dalam (Isvandiari, 2017). Berdasarkan data dan teori diatas, karyawan tersebut terindikasi memiliki kinerja rendah.

Faktor kinerja menurut A. Dale Timple dalam N. Yanti (2016) terdiri dari unsur internal dan eksternal. Unsur-unsur internal meliputi unsur-unsur yang melekat pada sifat seseorang, seperti kinerja yang kuat yang dihasilkan dari bakat yang tinggi, kerja keras, dan motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil terbaik, atau motivasi kerja yang kuat. Selain unsur eksternal seperti fasilitas kerja, tunjangan, dan iklim atau budaya tempat kerja, kinerja lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sikap dan perilaku rekan kerja dan atasan. Besar kemungkinan kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan atau atasan yang hanya fokus pada deadline dan tidak diimbangi dengan bimbingan atau konsultasi terkait pekerjaan, menjadi penyebab masalah kinerja yang dialami pegawai Perumdam Tirta Tarum. Hal ini menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin dapat berdampak pada karyawan yang berkinerja rendah jika tidak sesuai dengan sifat kepribadian karyawan tersebut. Dalam pandangan Kasmir (2016:189) Karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka di perusahaan dengan lebih mudah jika manajer mereka memiliki gaya kepemimpinan yang baik yang dapat mereka hormati. Gaya kepemimpinan yang baik juga dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan hasil terbaik. Menurut Stoner (Andiwilaga, 2016), gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan kumpulan dari beberapa kebijakan yang dianggap dapat diterima oleh pemimpin dalam rangka mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, menurut Thoha (Andiwilaga, 2018), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika berusaha mengungguli perilaku lain Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku pemimpin yang pemasaran dalam cara mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut data yang dikumpulkan peneliti dari wawancara dengan sejumlah karyawan, beberapa karyawan juga mengeluhkan terkendalanya kemampuan mereka untuk maju dalam jenjang karir yang lebih tinggi. Dalam hal rekan kerja dan kondisi psikis karyawan, psikis karyawan tentang pekerjaan mereka dapat mendukung atau menurunkan kinerja mereka. Hal-hal positif atau negatif yang karyawan rasakan dalam pekerjaannya adalah hal-hal seperti gaji atau besaran gaji yang diperoleh, prospek pertumbuhan profesional, interaksi dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan standar pengawasan. Ada juga kondisi psikis yang berkenaan dengan karyawan itu sendiri sebagai individu, seperti usia, kesehatan, dan latar belakang pendidikannya.

Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja berharap menemukan kepuasan dalam pekerjaannya. Manajer mengantisipasi bahwa kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas. Robbins (Wibowo, 2016) Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang

dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya atau lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana harapan dan kebutuhan seseorang terpenuhi oleh pekerjaannya, termasuk di dalamnya lingkungan kerja, rekan kerja, gaji, tunjangan, kesempatan pengembangan karir, dan lain sebagainya.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015), Ada banyak faktor yang perlu dipertimbangkan ketika mengevaluasi indikator kepuasan kerja, termasuk gaji, peluang kemajuan, manajemen, tunjangan, dan pengoperasian jalur produksi.

Wibowo, (2014;170), menyatakan bahwa ada hubungan antara kebahagiaan kerja dan kinerja karyawan, dan jika kebutuhan karyawan, seperti tujuan, harapan, dan kebutuhan terpenuhi, maka kinerja karyawan di tempat kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak memadai, kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa bahwa “Kinerja adalah hasil akhir dari tenaga dan perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah dialokasikan dalam waktu tertentu.” Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil pencapaian seorang pekerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan komitmen yang diberikan kepadanya.

Secara teori, kepuasan kerja berdampak pada produktivitas pekerja. Makalah yang diberikan dalam konteks ini didasarkan pada analisis penelitian yang dilakukan oleh Supatmi et al (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Penelitian Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini diuji dengan menggunakan hasil uji regresi dimana probabilitas (P) kurang dari 0,05 dan akibatnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Karena penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk mempertahankan dan mengembangkannya. Kinerja karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja.

Berdasarkan penjabaran data yang didapat dari hasil observasi dan interview dari fenomena diatas, pada penelitian ini akan dilakukan analisis mendalam mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik bersifat simultan maupun bersifat parsial. Dari latar belakang tersebut, penulis merumuskan judul penelitian ini menjadi: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Tarum Kabupaten Karawang”**

METODE

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan termasuk dalam kategori *explanatory research*. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Lokasi Perumdam Tirta Tarum Karawang dijadikan sebagai lokasi penelitian. Karyawan Perumdam Tirta Tarum cabang Karawang merupakan populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu sampel yang di gunakan adalah keseluruhan Sugiyono (2016:85) adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan bila seluruh populasi dijadikan sampel, dalam hal ini sampel yang digunakan sebanyak 85 pegawai Perumdam Tirta Tarum cabang Karawang. Kuesioner berbasis skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Analisis regresi linier berganda dengan hipotesis parsial dan simultan digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka peneliti melakukan pengujian instrument penelitian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Berikut adalah hasil Uji

Validitas dalam pengujian variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,646	0,195	Valid
	X1.2	0,660	0,195	Valid
	X1.3	0,754	0,195	Valid
	X1.4	0,686	0,195	Valid
	X1.5	0,793	0,195	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,777	0,195	Valid
	X2.2	0,857	0,195	Valid
	X2.3	0,841	0,195	Valid
	X2.4	0,712	0,195	Valid
	X2.5	0,743	0,195	Valid
	X2.6	0,658	0,195	Valid
	X2.7	0,728	0,195	Valid
	X2.8	0,669	0,195	Valid
	X2.9	0,614	0,195	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,721	0,195	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui item pernyataan dinyatakan valid dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ sesuai dengan hasil pengujian pada variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja pada masing-masing indikator.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,765	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,775	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X2)	0,658	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, yang menunjukkan reliabilitas semua item pernyataan variabel penelitian. Tes asumsi tradisional sekarang dapat diterapkan karena alat penelitian tes menghasilkan hasil yang valid dan dapat dipercaya.

Selanjutnya dilakukan pengujian prasyarat statistic, untuk menggunakan uji hipotesis regresi linear berganda, seperti Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Secara lebih jelas peneliti sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71351401
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.070
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai residualnya adalah 0,06 yang berarti $0,06 > 0,05$. Oleh karena itu, uji statistik parametrik penelitian ini dapat dipercepat.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	.620	1.612	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	.620	1.612	Bebas Multikolinearitas

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung permasalahan multikolinearitas, sesuai dengan hasil uji asumsi multikolinearitas, karena faktor inflasi (VIF) kurang dari ambang batas permasalahan multikolinearitas yaitu 10, dan tingkat toleransi lebih tinggi dari 0,10.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	A	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,256	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,239	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian, tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, menurut hasil uji Glejser, yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian prasyarat statistik diatas, maka diperoleh hasil bahwa semua data penelitian berasal dari data yang berdistribusi normal, tidak terjadi gejala Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Dilanjutkan dengan pengujian hipotesis, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	3.883	3.266	1.189	.238
	Gaya Kepemimpinan	.261	.051	.439	.000
	Kepuasan Kerja	.287	.055	.445	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 3,883 + 0,261X_1 + 0,287X_2 + e$$

Dari model regresi tersebut, maka dapat dijelaskannya hasil dari regresi berganda sebagai berikut:

- Jika variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X1) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai positif. Oleh karena itu, a = Nilai konstanta 3,883.
- Mengingat variabel X2 konstanta dan b1 = Koefisien regresi variabel penelitian Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,261, maka disimpulkan jika variabel penelitian Gaya Kepemimpinan tumbuh, maka variabel Kinerja Karyawan meningkat.

- c. Mengingat variabel penelitian Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,287, maka dapat disimpulkan bahwa dengan variabel X1 konstan maka Kinerja Karyawan akan naik seiring tingkat Kepuasan Kerja keluar.

Uji Simultan (Uji F)

Gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) diuji secara bersamaan pada ukuran kinerja (Y) untuk melihat apakah hipotesis tersebut akurat atau tidak. Uji hipotesis digunakan dengan uji F. Tabel di bawah ini menampilkan temuan dari uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of				
Model		Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	884.254	2	442.127	70.189	.000
	Residual	516.523	82	6.299		
	Total	1400.776	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel di atas H0 ditolak karena signifikansi pada 7 di atas sebesar $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Untuk mendukung gagasan bahwa motivasi berdampak pada kinerja karyawan, uji parsial pertama digabungkan dengan uji t. Dalam hal pengujian, hipotesis diterima apabila nilai signifikansi (lebih kecil atau sama dengan) 0,05. Tabel di bawah ini menampilkan temuan uji hipotesis:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial-1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,564	2,735		,000
	Gaya Kepemimpinan	,424	,046	,713	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ dan selanjutnya H0 ditolak yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Uji t dan uji parsial kedua digabungkan untuk mendukung gagasan bahwa pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal pengujian, hipotesis diterima

apabila nilai signifikansi (lebih kecil atau sama dengan) 0,05. Tabel di bawah ini menampilkan temuan uji hipotesis:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial-2

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized	Standardized		
	Coefficients	Coefficients		
1				
(Constant)	6,401		1,734	,087
Kepuasan Kerja	,461	,716	9,331	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, idapatkan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.622	2.510

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

Berdasarkan data di atas, nilai R^2 (Adjust R Square) sebesar 0,622 atau 62,2%, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan kontributor yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 62,2%, dengan 37,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkup penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.

Dengan nilai f hitung sebesar 70,189 dan nilai sig sebesar 0,000 berdasarkan temuan penelitian, Pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumdam Tirta Tarum Karawang ditunjukkan dengan uji hipotesis yang juga menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain kepemimpinan yang efektif mempengaruhi kinerja yang baik, yang mempengaruhi kepuasan karyawan, yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik.

Dimana semakin baik cara memimpin seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula halnya dengan kepuasan kerja, dimana semakin bawahan semakin merasa senang atau puas maka semakin berpengaruh terhadap kinerja. Dari hal tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tobigo, 2019) (Irfan, dkk, 2021) (Cahyani, Andayani, 2021).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut temuan penelitian yang menunjukkan hasil yang menguntungkan, karyawan di Perumdam Tirta Tarum Karawang akan bekerja lebih baik jika gaya kepemimpinan yang digunakan atasan lebih efektif atau unggul. Dalam situasi ini, bawahan mengantisipasi gaya kepemimpinan demokratis dimana atasan lebih menerima saran dari

bawahan dan dapat membantu mereka mencapai kinerja terbaiknya. Dari hal tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pancasila et al. (2020) yang menegaskan pentingnya kepemimpinan etis dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Faizah & Widnyana, (2020) yang menyatakan bahwa meningkatkan kinerja karyawan paling baik didukung oleh kepemimpinan yang efektif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai Perumdam Tirta Tarum Karawang akan bekerja lebih baik jika mereka lebih puas dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, apabila bawahan merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya seperti mendapatkan benefit yang sesuai, peran atasan yang memadai, sehingga bawahan dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara proporsional dengan tingkat kepuasan kerja mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan biasanya akan lebih buruk jika tingkat kepuasan kerja yang rendah dalam suatu perusahaan.

Dari hal tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katharina & Dewi, (2020) Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja seorang karyawan akan meningkat jika mereka semakin puas dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi adalah hasil dari kepuasan karyawan yang secara konsisten bekerja dengan baik. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti & SE, 2020) bahwa kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumdam Tirta Tarum Karawang dapat dikatakan bahwa baik kepuasan kerja (X2) maupun gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y), dengan persentase gabungan sebesar 62,2%.

SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan jawaban responden terhadap item kuisioner yang disebarkan, maka sebaiknya atasan dapat lebih memahami karakter dari bawahan, berdasarkan penelitian yang dilakukan skor yang paling besar yakni gaya kepemimpinan demokratis yang mana atasan lebih memerhatikan dan membimbing bawahan. Selain itu, perusahaan juga dapat memperhatikan gaji, benefit, ruangan kerja dan fasilitas untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Disarankan untuk menyertakan faktor tambahan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dedikasi organisasi, dan keselamatan kerja bagi pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut. dapat menambah populasi dan jumlah responden dalam penelitiannya untuk menghasilkan hasil yang lebih akurat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya hanya melibatkan karyawan perumdam Tirta Tarum Karawang sebagai responden.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini yang tidak bisa sebutkan satu persatu semoga dengan adanya penelitian ini dapat membawa kebermanfaatn untuk orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Adiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- Cahyani, Riri, dkk. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra. Unpam.ac.id [Online]. Tersedia pada : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11031>
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Faizah, A. A. P., & Widnyana, I. W. (2020). The effect of career development and servant leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable in the employment agency and human resources development Denpasar city. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(01), 21741–21751.
- Febrianti, N. T., & SE, S. (2020). The effect of career development and motivation on employee performance through job satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. . . *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(2).
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen*, Bumi Aksara Edisi Revisi. Jakarta.
- Irfan, dkk. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Serayu Metalindo Steel Unbaja [Online]. Tersedia pada : <https://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/1285/861>
- Isvandiari, A. , & P. A. (2017). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38-43.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)* Ed.1.Cet1, Jakarta:Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)* (Edisi 1 cetakan 1). Rajawali Pers.
- Katharina, L. P. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction as a Variable of Mediation. . . *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1), 1–7.
- Nurlia, Rohma. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Radenintan.ac.id [Online]. Tersedia pada : http://repository.radenintan.ac.id/2353/1/SKRIPSI_FIX_ROHMA.pdf
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance. : : *Evidence from Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Perumdam Tirta Tarum Karawang. Tentang Perumdam, Visi & Misi, Struktur Organisasi. <https://tirtatarum.co.id/>
- Rosmaini. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Umsu [Online]. Tersedia Pada : <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3366>
- Rusilowati, Umi. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Unpam.ac.id [Online]. Tersedia pada : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Inovasi/article/view/1712/1420>
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Siagian, Imanudin. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan*. Umsu.ac.id

- [Online]. Tersedia pada :
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/6379/1/SKRIPSI%20IMAN.pdf>
Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
Sultan, Syahrir. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal FE UMI [Online]. Tersedia pada :
<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/view/538/390>
Supatmi, dkk. 2020. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal FE UB [Online]. Tersedia pada :
<https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>
Tobigo, Haeruddin. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali*. Jurnal UNTAD [Online]. Tersedia pada :
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7523>
Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240