

---

---

## **Determinant Kinerja Karyawan: Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja pada Industri Pangan di Tangerang Selatan**

**Aditya Anarini Ramdhani**

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat

Email Korespondensi: [adityaanarini123@gmail.com](mailto:adityaanarini123@gmail.com)

---

### **ABSTRAK**

PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi pangan dan memerlukan kinerja karyawan yang optimal untuk menghadapi persaingan bisnis yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 30 karyawan dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian, variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan nilai thitung  $1,738 < t_{tabel} 2,052$  dan tingkat signifikansi  $0,094 > 0,05$ . Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), ditunjukkan oleh thitung  $> t_{tabel} (2,701 > 2,052)$  dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Secara simultan, gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 49,515 dan Ftabel sebesar 3,354 pada signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 78,6% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

*PT Sinergi Pangan Gemilang, South Tangerang, is a food distribution company that requires optimal employee performance to face intense business competition. This study aims to analyze the influence of leadership style and job satisfaction on employee performance at PT Sinergi Pangan Gemilang, South Tangerang. The study used a quantitative method with saturated sampling, resulting in a sample size of the entire population of 30 employees. Data collection was conducted through questionnaires using a Likert scale. Based on the results, the leadership style variable ( $X_1$ ) did not have a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ), with a calculated t-value of  $1.738 < t\text{-table } 2.052$  and a significance level of  $0.094 > 0.05$ . The job satisfaction variable ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ), as indicated by  $t\text{ count} > t\text{ table } (2.701 > 2.052)$  with a significance level of  $0.012 < 0.05$ . Simultaneously, leadership style ( $X_1$ ) and job satisfaction ( $X_2$ ) significantly influence employee performance, with an F count of 49.515 and an F table of 3.354 at a significance level of  $0.001 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 78.6% indicates that leadership style and job satisfaction jointly influence employee performance, while the remaining influence is attributed to other variables not examined.*

**Keywords: Leadership Style; Job Satisfaction; Employee Performance**

### **1. PENDAHULUAN**

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dua hal yang diyakini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berperan dalam membentuk lingkungan kerja, memotivasi karyawan, serta meningkatkan semangat dan loyalitas. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang positif sehingga berdampak langsung pada kinerja pegawai (Sudirman et al., 2024). Di sisi lain, kepuasan kerja juga memengaruhi produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih optimal dan memiliki komitmen tinggi. PT Sinergi Pangan Gemilang, perusahaan distribusi bahan pangan di Tangerang Selatan, tengah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya ketidakkonsistenan kinerja antar divisi, kurangnya arahan dari atasan, serta minimnya apresiasi terhadap hasil kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya kemungkinan masalah dalam gaya kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja. (Gunarti & Lestari, 2025) Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh

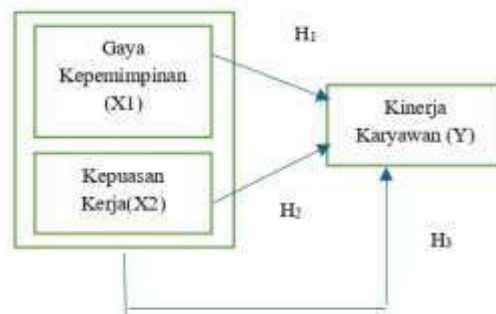
mana pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Pangan Gemilang, guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja di perusahaan. Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Al askari & Utama, 2024).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Mangkunegara dalam (Al askari & Utama, 2024) dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi kualitas kerja dengan indikator kerapihan, ketelitian dan hasil kerja
2. Dimensi kuantitas kerja dengan indikator kecepatan dan kemampuan
3. Dimensi tanggung jawab dengan indikator hasil kerja dan mengambil keputusan

Dari berbagai penelitian yang ada, dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat penting untuk mendorong peningkatan dan kualitas (Elizabeth et al., 2025; Juliana & Murniyati, 2025). Karena itu, beberapa penelitian juga menjelaskan bahwa kualitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak selalu signifikan. Dengan kata lain, sementara gaya kepemimpinan adalah faktor utama yang berpartisipasi pada keputusan, kepuasan kerja juga memiliki peran, meskipun tidak selalu sekuat gaya kepemimpinan.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis ialah jawaban sementara dalam penelitian, di mana kebenaran dari hipotesis tersebut haruslah dilakukan pengujian. Adapun hipotesis nya :

1.  $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang  
 $H_1$  : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang
2.  $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang  
 $H_2$  : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang
3.  $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan atau Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang.  
 $H_3$  : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan selama 1 bulan mulai dari tanggal 14 April – 13 Mei 2025 Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif statistik dan alat pengumpulan datanya yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Fokus penelitian ini ada pada pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Jihan & Murniyati, 2025) dengan responden sebanyak 30 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Dalam penelitian ini, kuesioner berfungsi sebagai instrumen pengumpulan data yang disebarikan secara online kepada karyawan yang bekerja di PT Sinergi Pangan Gemilang. Selanjutnya, data tersebut diolah menggunakan SPSS versi 20 menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Dengan melakukan uji deskriptif statistik, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) baik secara parsial dan simultan untuk menilai sejauh mana variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data 30 responden yang merupakan karyawan yang sedang bekerja di PT Sinergi Pangan Gemilang, terdapat 14 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 47% dan 16 responden perempuan dengan persentase 53%. Penelitian ini sifatnya kuantitatif, datanya didapatkan dalam bentuk angka. Tujuannya penelitian ini guna mengidentifikasi Pengaruhnya gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja Pada kinerja karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang. Analisa datanya dilaksanakan memakai SPSS 20, berikut hasil uji yang dilaksanakan:

##### 4.1. Uji Kualitas Data

###### 1. Uji Validitas

Ghozali “menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r variabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.(Sanaky, 2021). Temuan pengujiannya yakni:

Tabel 1. Uji Validitas

R Hitung			R Tabel /Keterangan
X1	X2	X3	
0,6862	0,6069	0,7751	0,361/Valid
0,7445	0,6509	0,7077	
0,5935	0,5222	0,5612	
0,6275	0,6317	0,5612	
0,7305	0,6317	0,5144	
0,3942	0,5732	0,5875	
	0,5888	0,4973	
	0,6799	0,5612	
	0,8283	0,5144	
	0,5694	0,6818	
	0,6123	0,7751	
	0,8283	0,7077	
	0,5690		
	0,5596		
	0,5872		

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 20, 2025)

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel X1,X2 dan Y valid. Dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel 0,361 dengan taraf signifikansi 0,05 untuk setiap item.

###### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Nikolaus Duli, Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/ variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).(Chusnah & Purwanti, 2020). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60. Temuannya yakni:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,669	Reliabel

Kepuasan Kerja	0,879
Kinerja Karyawan	0,854

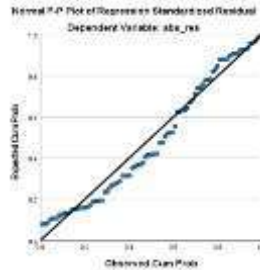
Sumber: (Data diolah oleh SPSS 20)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel, hingga memperoleh legitimasi penggunaan dalam proses analisis lebih lanjut.

#### 4.2. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diselesaikan menggunakan berbagai metode lain yang diantaranya seperti chi square, kolmogorov-smirnov, shapiro-wilk, skewness-kurtosis, liliefors, Anderson darling, QQ-Plot dan PP-plot. Namun, tes normalitas tidak memiliki metode terbaik atau model paling tepat (Dewi Widyarningsih, 2021).



Sumber: (Data diolah oleh SPSS 20, 2025)

Gambar 2. Grafik Normal P-Plot of Regression Standardizes Residual

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot, diperoleh bahwa titik-titik residual tersebar secara mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi ini berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Pengujian Kolmogorov-smirnov dipakai penentuan datanya pendistribusian normal saat nilai signifikannya > dari 0,05 dan saat nilai signifikannya < dari 0,05 datanya pendistribusian tidak normal. Temuannya yakni:

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi	Indikator	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
1	Normalitas	Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	0.144	Sig. > 0.05	Data berdistribusi normal
2	Multikolinearitas	Tolerance	0.190	> 0.10	Tidak terjadi multikolinearitas
		VIF	5.275	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Heteroskedastisitas	Uji Glejser (Sig.)			Tidak terjadi heteroskedastisitas
		X1	0.907	Sig. > 0.05	
		X2	0.261		

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 20, 2025)

Dari hasil tabel 3, Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-Tailed) sebesar 0,142 > 0,05, di mana angka signifikannya > 0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Adanya multikolinearitas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat. Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Collins et al., 2021). Berdasarkan hasil output yang ditunjukkan pada tabel 3, nilai VIF dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja masing-masing sebesar 5,275, sedangkan nilai Tolerance dari kedua variabel tersebut adalah 0.190. Karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mardiatmoko uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Kurniawati & Raharja, 2024). Berdasarkan hasil output yang ditampilkan pada tabel 3, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,907 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,261. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan.

### 4.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini berfungsi untuk mencari pengaruhnya dari dua atau lebihnya variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y). temuannya yakni:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien ( $\beta$ )	t-Statistic	Sig.	Keterangan
Konstanta	.791	.157	.876	-
X1	.757	1.738	.094	Tidak Signifikan
X2	.464	2.701	.012	Signifikan

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 20)

Dengan melihat hal tersebut bahwasannya *Unstandardized B* baris pertama sebagai *Constant* dan baris kedua dan ketiga sebagai variabel bebas. Persamaannya model studi yakni:

$$Y = 0,791 + 0,757(X_1) + 0,464(X_2)$$

Melihat persamaannya model intepretasinya yakni:

- Nilai konstanta sebesar 0791, menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) berada pada nilai 0,791.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,757 menandakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Reward akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,370 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,464 menandakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,464 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### 4.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

Uji t menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Nilai ttable dicari dari rumus  $df = n - 2$ , "n" artinya jumlah sampel. Maka  $30 - 2 = 28 = 1,98$ .

Diketahui Berdasarkan tabel diatas menjelaskan, nilai Sig pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,094  $> 0,05$  dan nilai thitung 1,738  $<$  ttable 2,052. Sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 dinyatakan ditolak dan H01 diterima.

Berdasarkan data diatas yang ditampilkan dalam tabel, nilai Sig pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,012  $< 0,05$  dan nilai thitung 2,701  $>$  2,052. Sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima.

#### 2. Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk menentukan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut hasil uji F menggunakan IBM SPSS Statistics 20. Nilai  $F_{table}$  dicari dari rumus  $df_1 = k - 1$  serta  $df_2 = n - k$  yang mana n adalah jumlah responden. Maka  $df_1 = 3 - 1 = 2$  serta  $df_2 = 30 - 3 = 27$  maka nilai  $F_{table}$  yakni 3,27.

Tabel 5. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Keterangan	Nilai
------------	-------

R <sup>2</sup> (Parsial)	
X1	0.3036
X2	0.4827
R <sup>2</sup> (Simultan)	0.786
F-Statistic	49.515
Sig. F	< .001

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 20)

Berdasarkan hasil Uji Tabel 5 diperoleh nilai Sig sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $49,515 > Ftabel (3,354)$ . Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H3 dinyatakan diterima dan H03 dinyatakan ditolak.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel secara parsial, digunakan rumus  $KD = r^2 \times 100\%$ , yang dapat dilihat pada table berikut:

Berdasarkan tabel 5, hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) secara parsial, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien determinasi sebesar 30,36% sedangkan variabel Kepuasan Kerja sebesar 48,27%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditampilkan dalam tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi Simultan (R Square) sebesar 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,6%.

Sementara itu, sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini.

#### 4.6 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t- test pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,791 dan menunjukkan nilai thitung  $1,738 > ttabel 2,052$  serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,094 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan ditolak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Russel, 2020) penelitian ini memiliki persamaan jumlah responden dibawah 100 responden dengan total 35 responden. Persamaan hasil uji t parsial variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia.

Penelitian lainnya yang memperkuat hasil penelitian ini dilakukan oleh (Jufri & Marimin, 2022) penelitian ini memiliki persamaan jumlah responden dibawah 100 responden dengan total 77 responden. Persamaan hasil uji t parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Asno Horie Indonesia.

##### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,791 dan menunjukkan nilai thitung  $2,701 > ttabel 2,052$  serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,012 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan diterima.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2023) penelitian ini memiliki persamaan jumlah responden yang dibawah 100 dengan total 37 responden. Persamaan hasil uji t parsial yang dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Enkerang.

##### 3. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung} 49,515 > F_{tabel}$  sebesar 3,354, serta nilai signifikansi  $< 0,001$  yang jauh di bawah batas 0,05. Dengan demikian, model regresi yang melibatkan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebagai prediktor dapat dikatakan layak dan memiliki pengaruh yang kuat secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriyani & Astria, 2024). Persamaan hasil uji F simultan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Penelitian ini terdapat Kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan. Dilihat dari nilai  $t_{hitung} 1,738 < t_{tabel} 2,052$  dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,094 > 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan. Dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,701 > t_{tabel} 2,052$  dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,012 < 0,05$ .
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Sinergi Pangan Gemilang Tangerang Selatan sebesar 78,6% dan 21,4% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Dari kesimpulan di atas, PT Citra Graha Selaras dapat meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti Bagi peneliti selanjutnya yang selaras dengan penelitian ini diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan agar mengambil lebih banyak responden atau sampel agar keakuratan data berjalan dengan baik serta memberikan waktu yang cukup atau lebih lama agar responden lebih memahami pernyataan yang ada pada kuesioner.
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap aspek gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, khususnya dalam membangun komunikasi yang efektif, sikap terbuka terhadap masukan, serta kemampuan dalam memberikan arahan yang jelas kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja, terutama dalam hal pemberian peluang promosi dan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

#### REFERENSI

- Al askari, A. F., & Utama, R. E. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pilar Kreasi Mandiri. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 17(2), 296–299. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v17i2.1170>
- Chusnah, C., & Purwanti, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. *Kinerja*, 2(01), 122–132. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT.Kencana Aarta Raya Denpasar)*. 167–186.
- Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(1), 200–212. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7041>
- Jihan, & Murniyati. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 654–660. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.381>
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>

- Kurniawati & Raharja, 2025. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai PT.Sinar Galesong Pratama*. (February), 4–6.
- Russel, B. dan. (2020). *Kajian Pustaka Kinerja Karyawan*. 7–18.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sudirman, S. F., Hajar, I., & Asraf, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 201–216. <https://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i2.1195>