JRIME: JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI
Vol.2, No.2 April 2024
e-ISSN: 2985-7678; p-ISSN: 2985-623X, Hal 317-327
DOI: https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i2.1627

Pengaruh Gaya Kepemipinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung Padang

Josep Parulian Pakpahan[1], Vicky Brama Kumbara[2], Chintya Ones Charli[3]
[1-3] Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Email: Josepparulian305@gmail.com

Abstract*. Many factors influence employee performance, including leadership style, employee welfare, and job satisfaction. At PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung Padang, there is a decrease in employee performance among most employees, as seen from the company's production level that does not meet the company's target. This study aims to analyze the influence of leadership style and employee welfare on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung Padang. This study uses a quantitative research method that explores the influence between independent variables and dependent variables. The research data is collected through a survey questionnaire from 105 respondents and tested using Smart PLS (Partial Least Square). The results show that leadership style and employee welfare have a significant impact on job satisfaction and employee performance. As a recommendation, this study suggests that the company should focus on improving employee welfare and leadership style to enhance job satisfaction and employee performance.*

Keywords*: Leadership Style, Employee Welfare, Job Satisfaction, Employee Performance)*

Abstrak. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu gaya kepemipinan, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan kerja. Pada PT. Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung Padang terlihat adanya gejala penurunan kinerja pada sebagian besar karyawan,jika dilihat dari tingkat pencapaian produksi perusahaan yang tidak memenuhi target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganailis pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang akan mengeksplorasi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Data penelitian ini dikumpulkan dengan kuisioner survei dari 105 orang responden. Kemudian diuji dengan menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sebagai rekomendasi, penelitian ini menyarankan agar perusahaan fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

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

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi, sumber daya manusia dihadapkan dengan persaingan sehingga perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kebijakan manajemennya, terutama dibidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam organisasi atau perusahaan, kualitas dan kinerja sumber daya manusia salah satu faktor penentu keberhasilan dan keefektifannya. Jika kualitas sumber daya manusia kurang baik meski sumber daya lain terpenuhi akan mengurangi kualitas organisasi atau perusahaan itu. Untuk mengatasi hal itu, terdapat cara khusus yang digunakan untuk memberdayakan sumber daya manusia didalam perusahaan. Upaya ini disebut dengan istilah Manajemen SDM, yang bila diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana mampu memaksimalkan kinerja sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan agar dapat berkembang pesat.

Received: Januari 10, 2024; Accepted: Februari 08, 2024; Published: April 28, 2024
*Josep Parulian Pakpahan, *Josepparulian305@gmail.com*

Didalam sumber daya manusia disebuah organisasi atau perusahaan, terdapat pemimpin dan para pekerja. Hubungan antar pemimpin dan kinerja saling memengaruhi kualitas perusahaan, yang dapat dilihat dari berbagai aspek seperti Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien.(Siagian & Khair, 2018). Melalui karakteristik atau cara berperilaku pemimpin, kita mampu menilai kesejahteraan karyawan dimana kesejahteraan karyawan secara umum merupakan segala usaha yang dilakukan Perusahaan yang tentunya di pimpin oleh pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan produktivitas pekerja tanpa mengurangi upah. (Betniar Purba, 2019) Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai kesehatan mental, fisik, emosional, dan ekonomi karyawan Anda secara keseluruhan. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan mereka dengan rekan kerja, keputusan yang mereka buat, dan alat serta sumber daya yang mereka akses. Dari hasil gaya kepemimpinan dan kesejahteraan, terdapat kepuasan kerja dimana kepuasan kerja Menurut (Oka Suryadinatha Gorda, 2019) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung Padang.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Rosalina & Wati, 2020) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang selama kurun waktu tertentu kinerja karyawan merupakan suatu ketentuan yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Kinerja Pegawai (Tomy Sun Siagian1, 2018)dalam Fachrezi menjelaskan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah “Hasil kerja yang dicapai selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuialitas maupun kuantitas yang dapat dicapai tau di raih seseorang pegawai dalam tugasnya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut (suryati, 2021) adalah pemahaman dan praktik kepemimpinan yang lebih menggunakan pengembangan bawahan dibandingkan dengan kepentingan pemimpin. kepemimpinan merupakan sebuah pendekatan kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang menekankan kepada pemberdayaan bawahan atau pengikut agar mereka tidak dapat berkembang mencapai potensi tertinggi yang mereka miliki. Kepemimpinan adalah seperangkat keterampilan dan sifat kepribadian, termasuk otoritas, untuk meyakinkan orang yang Anda pimpin bahwa Anda bersedia dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada Anda dengan sukarela dan antusias. (Yanti, 2021)

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses pengaruh yang didalamnya seseorang dapat melibatkan bantuan orang lain dalam memenuhin kebutuhan bersasma.

Pengertian Kesejahteraan Karyawan

(Azizah Indriyani, 2020)Mendefinisikan kesejahteraan karyawan adalah balas jasa lengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk dan memperbaiki kondisi fisik maupun mental karyawan agar produktifitas kerja meningkat. (Azis et al., 2022)Kesejahteraan karyawan merupakan imbalan tambahan yang berwujud dan tidak berwujud yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan atau organisasi untuk menjaga kesehatan fisiknya. Faktor luar juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Stres seputar masalah keuangan, kesehatan, dan keluarga semuanya berperan dalam kinerja di tempat kerja. Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawanya guna meningkatkan antusias semangat kerja pada karyawan. (Andre Fuad Gunawan, 2023)

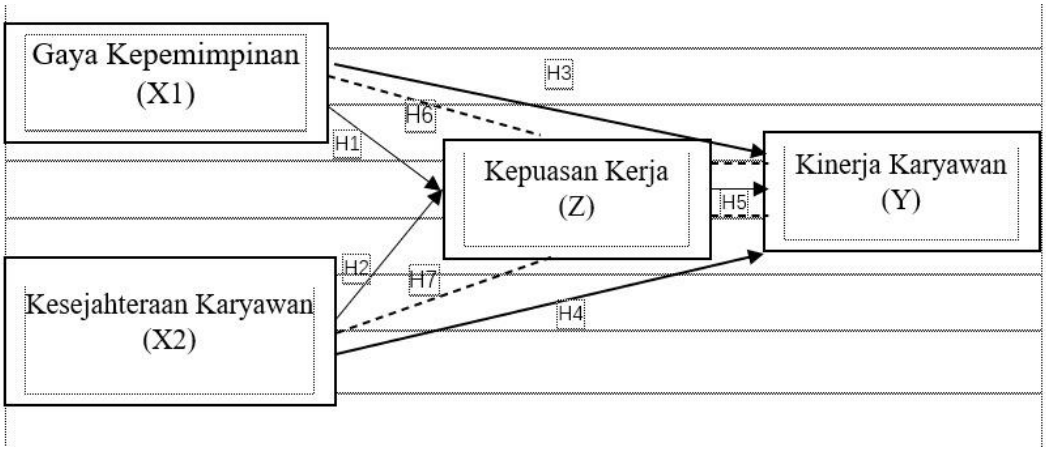
Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah segala usaha yang dilakukan oleh Perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Oka Suryadinatha Gorda, 2019)kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat diartikan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Disampaikan oleh (RINDI ANDIKA, 2019)Kepuasan kerja

merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang syarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data dilapangan. Menurut(Hasan Syahrizal, 2023)Pendekatan kuantitatif dalam penelitian sosial memandang bahwa tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial dapat diukur secara objektif. Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif, penelitian analisi asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (Independen, variabel terikat (dependen) dan variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan pada PT Kilang Lima Gunung yang berada di Banuaran, Kecamatan Lubuk Begalung, Padang Sumatra Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kilang Lima Gunung yang berjumlah 105 orang, dan total sampling merupakan Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang hanya mencapai 105 orang karyawan oleh sebab itu seluruh populasi di jadikan sampel.

Pengujian Hipotesis

Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis partial least squared (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Dengan teknik boothstrapping, diperoleh nilai R Square dan nilai uji signifikansi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Pengujian hipotesis pengaruh langsung *(direct effect)*

   Penilaian hipotesis ini meliputi pengaruh langsung suatu nkonstuk eksogen terhadap konstruk endogen penilaian dengan memperlihatkan nilai T-statistik yang merupakan T hitungan yang dibandingkan dengan T table sebesar 1,96 jika nilai T-statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai T-statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

2. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung *(indirect effect)*

   Untuk menilai pengaruh tidak langsung *(indirect effect)* yaitu pengaruh konstruk endogen tertentu terhadap sesama endogen melalui konstruk intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas analisis dan menginterprestasi data beserta jawaban yang diberikan responden terhadap karakteristik responden yaitu karyawan PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung. Hal ini dilakukan untuk menganalisis data demografi responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan bidang pekerjaan. Jumlah kuesioner yang dibagikan pada semua bidang adalah sebanyak 105 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah di isi dan dikembalikan semuanya sebanyak 105 kuesioner. Untuk lebih jelasnya, berikut akan digambarkan karakteristik responden karyawan PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung. Untuk mempermudah dalam memahami hasil temuan penelitian ini, maka berikut ini penelitian akan mengemukakan persentase jumlah jawaban yang mayoritas dari setiap responden yang dijadikan objek dalam penelitian objek dalam penelitian ini tentang identifikasi diri yang dimiliki. Rentang waktu yang dibutuhkan dalam mengumpulkan data sekitar 3 bulan, dimulai dari bulan November sampai bulan Januari.

Karakteristik Responden

Penelitian ini telah menyebarkan sebanyak 105 Kuesioner pada karyawan departemen SDM. Sebanyak 105 kuesioner yang kembali, dan ini berarti tingkat respon dari responden adalah sebesar 100% . Tingkat respon ini dapat dikatakan tinggi karena mencapai 100%. Karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	88	83,81%
2	Perempuan	17	16,19%
	Total	105	100%

Data Jenis Kelamin Responden

Sumber; olah data, tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dari karakteristik responden pada tabel 4,1, ditemukan tabel tentang karakteristik pada PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung. Karakteristik PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung jika dilihat dari sisi Gender atau jenis kelamin dari 105 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, sebanyak 88 orang atau sebesar 83,81% memiliki jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak17 atau sebesar 16,19% berjenis kelamin Perempuan. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Dari sisi usia karyawan PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung Kota Padang secara keseluruhan memiliki umur antara 11-20 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 12,38%, sedangkan yang usianya 21-30 tahun berjumlah 36 orang atau sebesar 34,28%, selain itu yang berusia 30-40 tahun ada sejumlah 29 orang atau sebesar 27,61%, dan juga yang memiliki usia 40 tahun ke atas sejumlah 27 orang atau sebesar 25,71%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Kilang Lima Guunung Lubuk Begalung yang menjadi responden pada penelitian ini adalah berusia 21-30 Tahun yaitu sebesar 34,28%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari segi Pendidikan terkahir, mayoritas responden karyawa PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung dalam penelitian ini adalah berlatarbelakang Pendidikan SLTA 69 orang dengan persentase 65,71%, dan berlatar belakang Pendidikan D3 9 orang dengan persentase 8,57%, sedangkan yang berlatar belakang S1 sebanyak 21 orang dengan persentase 20%, dan yang terakhir berlatar belakang S2 sebanyak 6 orang

dengan persentase 5,71%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung yang menjadi responden pada penelitian ini adalah perpendidikan SLTA.

4. **Karakter Responden berdasarkan Posisi atau Bidang**

Berdasarkan dari posisi atau bidang, mayoritas karyawan PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung berposisi di bagian produksi dengan jumlah karyawan sebanhyak 66 orang dengan persentase 62,85%, sedangkan pada bagian kantor hanya 13 orang dengan persentase sebesar 12,38%, selain itu karyawan yang bekerja diposisi timbang sebanyak 24 orang dengan persentase 22,85%, dan yang terakhir bagian laboratorium sebanyak 2 orang dengan persentase 1,90%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada PT Kilang lima Gunung Lubuk Begalung adalah pada bagian produksi.

Analisis Deskriptif TCR

1. **Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan distribusi frekuensi terhadap penilaian variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh gambaran tentang skor rata-rata item pernyataan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung. Secara umum hasil perhitungan TCR persentase tingkat capaian jawaban responden (TCR). Berarti variabel Kinerja Karyawan berpengaruh “Cukup Baik” pada PT Kilang Lima Gunung.

2. **Gaya Kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan distribusi frekuensi terhadap penilaian variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada tabel 4.6 diperoleh gambaran tentang skor rata-rata item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan pada PT. Kilang Lima Gunung. Secara umum hasil perhitungan TCR persentase tingkat capaian jawaban responden (TCR) yaitu cukup baik. Berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh “Cukup Baik” pada PT.Kilang Lima Gunung.

3. **Kesejahteraan Karyawan (X2)**

Berdasarkan distribusi frekuensi terhadap penilaian variabel Kesejahteraan Karyawan (X2) diperoleh gambaran tentang skor rata-rata item pernyataan variabel Kesejahteraan Karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung. Secara umum hasil perhitungan TCR persentase tingkat capaian jawaban responden (TCR) yaitu Baik. Berarti variabel Kesejahteraan Karyawan berpengaruh “Baik” pada PT.Kilang Lima Gunung.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan distribusi frekuensi terhadap penilaian variabel Kepuasan Kerja (Z) diperoleh gambaran tentang skor rata-rata item pernyataan variabel Kesejahteraan Karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung. Secara umum hasil perhitungan TCR persentase tingkat capaian jawaban responden (TCR) yaitu cukup Baik. Berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh "Cukup Baik" pada PT.Kilang Lima Gunung.

5. Hasil Pengujian Asumsi Analisis PLS

Analisis PLS memiliki asumsi yang penting, yaitu hubungan linier antar variabel di dalam model struktural (inner model), biasanya disebut asumsi linieritas. Pengujian asumsi linieritas dilakukan dengan metode *Curve Fit*, dihitung dengan bantuan *software* SPSS, hasilnya disajikan pada Tabel 1. Rujukan yang digunakan adalah prinsip *parsimony*, yaitu bilamana seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian signifikan atau nonsignifikan berarti model dikatakan linier.

Tabel 1

Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Pengujian (α = 0,05)	Keterangan
X1 = Kepemimpinan	Y1 = Kepuasan Kerja	Model linier signifikan	Linier
X1 = Kepemimpinan	Y2 = Kinerja karyawan	Model linier signifikan	Linier
Y1 = Kepuasan Kerja	Y2 = Kinerja Karyawan	Model linier signifikan	Linier

Sumber: data diolah (Desember, 2017)

Berdasarkan hasil perhitungan indikator dari variabel Kepemimpinan (X_1) yang berperan sebagai pengukur terkuat adalah kehormatan ($X_{1.4}$), variabel Kepuasan Kerja (Y_1) adalah pekerjaan itu sendiri ($Y_{1.1}$), dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y_2) adalah ketepatan waktu dalam bekerja ($Y_{2.3}$). Kondisi empiris semua variabel menurut persepsi responden adalah cukup baik, yaitu dengan rerata skor diatas 4. Indikator pada variabel kepemimpinan yang dipersepsikan paling baik oleh responden adalah pengakuan ($X_{1.5}$). Sistem Reward ($Y_{1.4}$) adalah indikator yang dipersepsikan paling baik pada variabel Kepuasan kerja, sedangkan ketepatan waktu dalam bekerja ($Y_{2.3}$) adalah indikator yang dipersepsikan paling baik pada variabel Kinerja Karyawan

6. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *t-test* pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Tabel 2 menyajikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 2

Hasil Pengujian Hipotesis

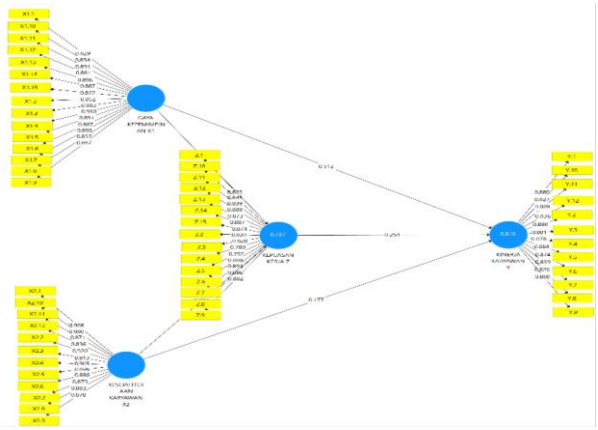
Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	p-value	Keterangan
X1 = Kepemimpinan	Y1 = Kepuasan Kerja	0.574	< 0,001	Signifikan
X1 = Kepemimpinan	Y2 = Kinerja Organisasi	0.360	<0.057	Signifikan
Y1 = Kepuasan Kerja	Y2 = Kinerja Organisasi	0.545	<0.001	Signifikan

Sumber: data diolah (Desember, 2017)

Hasil pengujian hipotesis jalur-jalur pengaruh langsung juga dapat dilihat pada gambar diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 2

Diagram Jalur Pengaruh Langsung



Keterangan: s = signifikan,

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik pada tabel 5.1 dan Gambar 2, maka didapatkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja (Y_1). Hasil analisis menggunakan PLS diporoleh koefisien jalur sebesar 0,574 dengan p < 0,001, sehingga dikatakan signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, dapat diartikan bahwa

semakin baik Kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai, maka Kepuasan Kerja semakin meningkat.

2. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Hasil analisis menggunakan PLS diperoleh koefisien jalur sebesar 0,360 dengan p = 0,057, sehingga dikatakan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa baik buruknya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y_2).

Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Hasil analisis menggunakan PLS diperoleh koefisien jalur sebesar 0,545 dengan p < 0,001, sehingga dikatakan signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, dapat diartikan bahwa semakin baik Kepuasan kerja, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kepemimpinan ditemukan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpian yang dipersepsikan sebagai bentuk hubungan antara atasan dan bawahan yang tinggi, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Kepemimpinan ditemukan mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Meskipun kepemimpinan dan kinerja karyawan dipersepsikan baik oleh karyawan, hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan karyawan departemen SDM melaksanakan tugas dengan dengan baik.
3. Kepuasan Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa menyukai pekerjaan dan pemberian reward akan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang semakin tinggi. Peningkatan kepuasan kerja melalui pekerjaan yang menyenangkan dan pemberian reward menjadi tolok ukur pertukaran untuk peningkatan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karna atas berkat dan Rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak cukup sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Secara kusus penulis mengucapkan terima kasih pada dosen pembimbing 1 yautu Bapak Vicky Brama Kumbara dan juga Ibu Chintya Ones Charli selaku pembimbing 2 yang telah sabar meluangkan waktu dan juga tenaga serta turut memberi perhatian dalam memberikan pendampingan selama proses pembuatan karya ilmiah ini. Terima kasih juga kepada PT Kilang Lima Gunung Lubuk Begalung atas kesempatan yang diberikan untuk dapat melakuikan penelitian disana. Cukup banyak kesulitan yang penulis alami dalam penulisan karya ilmiah

ini, tetapi puji Syukur dapat terselesaikan dengan baik. Akhir kata, semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan semoga amal yang diberikan menda[atkan balasan oleh Yang Maha Kuasa.

DAFTAR REFERENSI

Andre Fuad Gunawan, C. W. W. M. (2023). Analisis Kesejahteraan Karyawan Pada Kantor Pusat Dirjen Jenderal Pajak Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen* .

Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). *Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandimi Covid-19*. *3*, 608.

Azizah Indriyani. (2020). *MANAJEMEN SDM DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU DAN KUALITAS PELAYANAN DI RIDWAN INSTITUTE CIREBON*.

Betniar Purba. (2019). ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, *18*. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi

Hasan Syahrizal, M. S. J. (2023). Jenis-Jenis+Penelitian+Dalam+Penelitian+Kuantitatif+dan+Kualitatif. *Jurnal Pendidikan*, *1*.

Oka Suryadinatha Gorda, A. E. A. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, *24*(2), 193. https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573

RINDI ANDIKA, SE. , M. DR. B. W. SE. , M. R. A. S. E. , M. S. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Manajemen Tools*, *11*.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen*, *10*. http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241

suryati. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP, KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI KASUS PADA KANTOR BPKAD “BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH) KABUPATEN MAPPI). *Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*.

Tomy Sun Siagian1, H. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Yanti, F. (2021). *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 6, Issue 1). https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola