

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRI RATNA DIESEL INDONESIA GRESIK

Fuaini Rosada¹, Dr. Noneng R. Sukatmadiredja., SH., MM.² Drs. Ec. Slamet Mat Ikhsan, M. Si³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Tri Ratna Diesel Di Gresik. 110 orang responden yang diambil menggunakan teknik sampel dengan rumus *slovin* jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Ratna Diesel Di Gresik. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif. Alat uji yang digunakan diolah dengan program *SPSS V.16.0 for windows*, sehingga memperoleh hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi positif maka jika nilai dari variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar nilai koefisien regresi yang dihasilkan. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung $2,842 > t$ tabel sehingga dinyatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Hasil Uji t Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $2,991 > t$ tabel sehingga dinyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, Hasil Uji t Variabel kepuasan terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung $8,605 > t$ tabel sehingga dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, koefisien secara tidak langsung memberikan nilai lebih besar dari nilai koefisien secara langsung, sehingga dinyatakan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi R^2 pada gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel *independent* kedua struktural mampu mempengaruhi variabel *dependent* dengan kuat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja

Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Menurut Daryanto (2012:1) mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Menurut Edwin dalam Hasibuan (2011:69) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan semakin ketat. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan inovatif agar dapat unggul dalam bersaing. Keunggulan dalam bersaing hanya

dapat dicapai apabila perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, beberapa unsur karyawan berkualitas adalah pendidikan, pelatihan pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber Daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkuprawira (2011:136) dasar dari kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Sutarto (2010:64) menyatakan gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran. Perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, karyawan merupakan assets yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Sutarto (2010:68) Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Dengan motivasi kompensasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Kecanggihan peralatan yang didukung Sumber Daya Manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan.

Menurut Kaswan (2011:2) menyatakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Suwatno (2011:16) menyatakan gaya kepemimpinan pada suatu organisasi akan

berpengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Steve M. Jex (2012:131) menyatakan kepuasan kerja sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaannya atau situasi pekerjaan. Hubungan seseorang dengan pekerjaan sangat mendasar karena itu sikap seorang pemimpin berpengaruh pada kepuasan karyawannya, hal tersebut dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan. Apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan professional yang dialami seseorang.

Menurut Mangkuprawira (2011:136) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan kepuasan kerja agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Tri Ratna Diesel Di Gresik dan merupakan perusahaan dagang resmi berbagai macam mesin diesel yang diperlukan untuk otomotif. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk

meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Sangat penting untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan. Bila hubungan terjalin baik maka akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing-masing dalam suatu perusahaan. Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya. Dan melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tri Ratna Diesel Gresik.**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik ?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Kepuasan Kerja

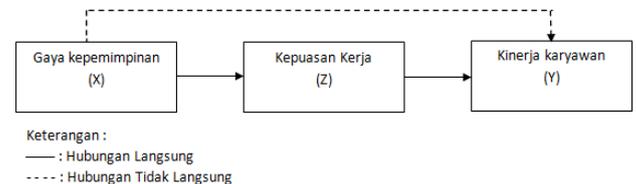
Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha

peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:105), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.2 : Kerangka konseptual

Sumber : Data Diolah Penulis.

HIPOTESIS

Berdasarkan diatas berikut ini adalah ringkasan sejumlah hipotesis yang diajukan dalam studi ini :

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri Ratna Diesel Di Gresik.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Di Gresik.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Di Gresik.
- H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:147) memberikan pengertian mengenai metode deskriptif sebagai berikut: “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi sedangkan Suharsimi Arikunto (2013:27) menjelaskan penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penulis bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika, dan independensi auditor terhadap kualitas audit.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Instrumen penelitian yang telah disusun diujicobakan terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan dan keandalannya, serta ditujukan agar hasil penelitian yang dilakukan berkualitas tinggi. Instrumen yang valid adalah instrument yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:75). Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan *software* SPSS 16. Korelasi setiap *item* pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi *Pearson correlation*.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel. Jika *r* hitung $>r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila *r* hitung $<r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

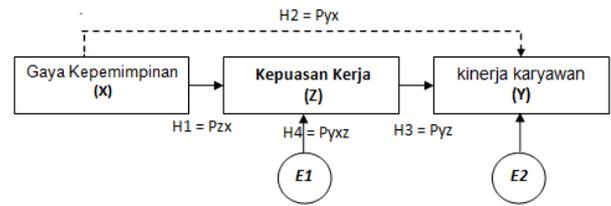
Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari informasi, jawaban atau pernyataan, jika pengukuran dilakukan atau pengamatan dilakukan berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (*reliable*). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dan dimesi atau indikator pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0.60 (Ghozali dalam Meliya, 2015:43).

UJI HIPOTESIS

Analisis Jalur (Path Analysis)

1.

Menurut Riduwan dan Kuncoro dalam Meliya (2015:44), Analisis jalur digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu: gaya kepemimpinan (X), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y).



Gambar 3.1 Model struktur penelitian
Sumber : Data diolah penulis

Tahapan dalam analisis jalur, antara lain :

1. Menguji dengan analisis korelasi sederhana dan ganda

Korelasi dilambangkan dengan (*r*) dengan ketentuan nilai *r* tidak lebih dari ($-1 \leq r \leq +1$) apabila $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi sedangkan $r = +1$ berarti korelasinya sangat kuat. Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi berfungsi apabila ingin meneliti makna hubungan *x* terhadap *y*, selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel *x* terhadap *y* dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi penelitian yang dikalikan dengan 100%. Ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel *X* mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel *Y*.

2. Menguji dengan regresi sederhana dan berganda

Uji regresi digunakan untuk mencari pengaruh antar variabel.

3. Menguji dengan analisis jalur

Teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besaran kontribusi yang ditujukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel.

Pengujian Secara Keseluruhan

Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai *F* dengan nilai probabilitas (*sig*).

Pengujian signifikansi yang digunakan untuk mencari generalisasi dari hubungan variabel baik secara simultan maupun parsial adalah :

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *sig* atau ($0,05 \leq sig$), maka *H*₀ diterima dan *H*_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *sig* atau ($0,05 \geq sig$), maka *H*_a diterima dan *H*₀ ditolak, artinya signifikan.

2. Pengujian Secara Individual

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel (*coefficient*). Pengujian signifikansi yang digunakan

untuk mencari generalisasi dari hubungan variabel baik secara simultan maupun parsial adalah:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 \leq \text{sig}$), artinya tidak signifikan
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 \geq \text{sig}$), artinya signifikan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Dalam pengujian melalui kuisioner dari 110 responden dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0 For Windows didapatkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Z), hal ini didukung oleh penelitian Dewa Cahyadi Indrawan¹ A.A. Sagung Kartika Dewi² (2013), yang menyatakan Secara parsial variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cargo Asas International, Denpasar, sesuai observasi yang dilakukan peneliti karyawan di PT. Tri Ratna Diesel selalu merasa puas dengan dengan budaya gaya kepemimpinan di PT. Tri Ratna Diesel yang selalu memberi arahan dan saran dengan baik pada tiap tugas yang diberikan sehingga tugas yang dapat diselesaikan dengan baik

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Dalam pengujian melalui kuisioner dari 110 responden dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0 For Windows didapatkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y), hal ini didukung oleh penelitian Slamet Riyadi Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan sesuai yang observasi yang dilakukan oleh peneliti PT.Tri Ratna Diesel selalu memperhatikan pentingnya gaya kepemimpinan yang baik sebagai panutan atasan terhadap bawahannya karena gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja

Dalam pengujian melalui kuisioner dari 110 responden dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0 For Windows didapatkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y), hal ini didukung oleh pendapat Robbins dan Judge (2013:78), Jadi ketika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya sekarang maka karyawan tersebut akan memberikan suatu timbal balik yang lebih

baik, bias berupa peningkatan kinerja atau komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Sedangkan ketika karyawan tidak merasa puas maka karyawan cenderung berlawanan sebaliknya dari ketika merasa puas dengan pekerjaannya tersebut, sesuai observasi yang dilakukan peneliti karyawan di PT.Tri Ratna Diesel memiliki kinerja yang bagus hal ini sesuai dengan pencapaian target target yang sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan ini dikarenakan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Dalam pengujian melalui kuisioner dari 110 responden dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0 For Windows didapatkan hasil koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada koefisien pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja adalah variabel intervening, sehingga hipotesis yang menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada PT. Tri Ratna Diesel Di Gresik, hal ini sebanding dengan teori yang dikemukakan Robbins dan Judge (2013:78), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar – pengaruh – kesetiaan – pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan, sesuai observasi yang dilakukan peneliti adanya faktor kepuasan dari karyawan maka Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mencari tahu “Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*”. Responden pada penelitian ini berjumlah 110 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik.

3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik.

SARAN

Hasil penelitian ini dengan pengujian koefisien jalur (*path Analysis*) menunjukkan bahwa “Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Di Gresik”. Dari hasil tersebut Penelitian memberikan bukti bahwa faktor oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Perlunya meningkatkan peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Tri Ratna diesel di Gresik. Perhatian pemimpin dalam meberikan pengarahan, motivasi, dukungan antar rekan kerja, saling menghormati antar rekan kerja harus selalu diperhatikan.
2. Mengenai kepuasan kerja yang dilakukan PT.Tri Ratna diesel di Gresik sudah baik namun harus selalu diperhatikan khususnya mengenai kesempatan belajar, dan tanggung

jawab dari karyawan, sistem penggajian dan keadilan penggajian, Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

3. Faktor kinerja yang dilakukan PT.Tri Ratna diesel di Gresik baik namun juga harus selalu diperhatikan mengingat kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya
4. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki pelaksanaan faktor Gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ani, Achmad & Vivin Maharani. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data). Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irfan. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- _____. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hadi, Sutrisno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Journal Dewa Cahyadi Indrawan1 A.A. Sagung Kartika Dewi2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cargo Asas International, Denpasar*. <https://ojs.unud.ac.id>. (Di akses 23 september 2018)
- Journal Slamet Riyadi Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. <http://petra.ac.id> (Di akses 20 september 2018)
- Meisy Suwuh (2015) International Business Administration (IBA) Program Faculty of Economics and Business Sam Ratulangi University Manado *The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang*. <https://media.neliti.com>, (Di akses 23 september 2018)
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Meliya. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Miftah, Thoha. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. *Audit 2*, Edisi ke-6. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Setiawan, Deny. *Kapita Selekt Kewarganegaraan*. Medan: LARISPA INDONESIA
- Sinambela, Lijan. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjono. *Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Grasindo.