



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI PADA CV. MITRA MANDIRI MACHINERY PARTS AND SUPPLIER

Fadira Az Zahra Putri Sugiharto<sup>1</sup>, Waspodo Tjipto Subroto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Surabaya

<sup>1</sup>faza.zahra28@gmail.com, <sup>2</sup>waspodosubroto@unesa.ac.id

### Info Artikel :

Diterima : 13 Januari 2022

Disetujui : 20 Januari 2022

Dipublikasikan : 28 Januari 2022

### ABSTRAK

**Kata Kunci:**  
Kepemimpinan,  
Kepuasan  
Kerja, Kinerja  
Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 27 Orang dari perusahaan CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supliier. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel independent terdapat pengaruh kinerja karyawan. Dan secara parsial di dapatkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ABSTRACT

**Keywords:**  
Leadership, Job  
Satisfaction,  
Employee  
Performance

*This study aims to determine the effect of leadership and job satisfaction on employee performance. The sample in this study were 27 people from CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Suppliers. The technical analysis used in this study is multiple linear regression using SPSS 25. The results of this study indicate that the independent variables simultaneously have an influence on employee performance. And partially, leadership has no significant effect on performance and job satisfaction has a significant effect on employee performance.*

### PENDAHULUAN

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial dan tidak dapat hidup sendiri serta tidak terlepas untuk saling membutuhkan. Dengan begitu manusia membutuhkan lingkungan masyarakat dan bekerja sama untuk kelangsungan hidup dan jika diberikan fasilitas untuk bersama dalam mencapai suatu tujuan bersama disebut dengan organisasi. Aset terpenting di dalam organisasi dan memiliki peran dalam memegang kunci utama yang strategis dalam operasional organisasi adalah sumber daya manusia. (Muslimah, 2020). Sebagai seorang karyawan untuk meningkatkan kepuasan kepada masyarakat sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dengan melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas. Perusahaan yang baik bukan hanya mengutamakan pada kinerja karyawan tetapi, sumber daya manusia juga penting. Mempunyai SDM yang mampu bersaing secara kompetitif dan memberikan kontribusi kinerja yang nyata di dalam perusahaan. (Wahyuni & Senen, 2017).

Pemimpin adalah seseorang yang dapat memberikan inspirasi, membujuk, dan memberi pengaruh serta bisa memotivasi orang lain terutama pada karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah usaha dalam setiap kegiatan untuk memimpin, membimbing, mengontrol antara perasaan dan pikiran serta tingkah laku, orang lain yang berada dalam pengawasan pemimpin. (Roring & Kepemimpinan, 2017). Ada factor yang menjadi penentu di sebuah organisasi yakni kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. (Rosaliawati et al., 2020). Kepemimpinan dapat mempengaruhi langsung untuk sebuah hasil kerja perusahaan, karena kepemimpinan adalah kegiatan yang memiliki hubungan langsung dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Any Isvandiari, Bagus Al Idris, 2018).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pemimpin satu dengan yang lainnya tidak bisa dibandingkan. Tidak ada pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan lebih baik maupun lebih buruk. Seorang pemimpin serta karyawan menjadi penentu dalam ketercapaian tujuan perusahaan. Di dalam perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mendukung dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut hanjoyo mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dilihat dari keberhasilan suatu organisasinya. (Dewi & Harjoyo, 2019). Di dalam organisasi memiliki sebuah tingkatan yaitu seorang pemimpin dan karyawan atau pimpinan dan bawahan (Asmoro, 2016). Seorang pemimpin memiliki kelebihan kecakapan untuk mempengaruhi orang lain yang bersamaan dilakukan untuk mencapai tujuan. Untuk itu pemimpin memberi arahan kepada bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya sehingga mencapai tujuan organisasi. Salah satu tantangan dari seorang pemimpin adalah bagaimana menggerakkan bawahannya untuk senantiasa bersedia mengasah kemampuannya secara optimal untuk kepentingan bersama. Definisi dari kepemimpinan harus memiliki beberapa hal sebagai berikut : kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan yang bisa memengaruhi orang lain, Memiliki kehendak untuk mempengaruhi orang lain dan terdapat visi misi dan tujuan kongkrit yang hendak dicapai, serta kemampuan menggerakkan berdasarkan cara yang disukai. (Dewi & Harjoyo, 2019). Di setiap organisasi juga membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menciptakan suatu keadaan yang mendukung. Dengan demikian dikatakan sebagai pemimpin harus mampu memberikan kepada karyawan sebuah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut beberapa ahli mengatakan sudut pandang tentang efektifitas atau sebuah respons emosional yang positif. Dan digambarkan dengan beberapa aspek pekerjaan seperti: suatu moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Pada hakikatnya kinerja adalah pencapaian yang telah diharapkan oleh suatu organisasi yang dilakukan sesuai standard dan kriteria yang telah disepakati dan keberadaan organisasi tersebut sehingga meningkatkan kesejahteraan seluruh anggotanya.(Kasmawati, 2017). Kepuasan kerja adalah sebuah emosi positif dan penilaian seseorang pada pekerjaannya, dikhususkan terkait suasana dan hubungan dengan pekerjaannya yang mampu memenuhi harapan, kriteria dan keinginan. (Mei Putriana & Herawati, 2018). Kepuasan kerja akan membuat karyawan menetap atau lebih memilih untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain. Kepuasan kerja adalah rasa ketertarikan untuk berkomitmen lebih besar daripada karyawan yang tidak puas (Asmoro, 2016). Kepuasan kerja merupakan penilaian secara Individu sehingga akan terjadi perubahan setiap waktu dan harus di cegah untuk berkembang ke arah hal yang bersifat negatif.

Ada dua metode yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yakni balas jasa, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, kondisi dan lingkungan, Dan yang terakhir Fasilitas penunjang pekerjaan. (Kresna Wirawan & Sudharma, 2015). Ada faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan mengalami kemunduran yakni pertama, kedisiplinan dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan, kurang keahlian di bidang yang di ambil dalam pekerjaan. Dan yang ketiga jika karyawan melakukan kesalahan kurangnya sanksi yang tegas untuk memberikan rasa jera dan sosialisasi terkait hukum dan aturan di perusahaan. Faktor factor ini yang akan mengakibatkan tingkat produktivitas menurun dan target untuk mencapai tujuan perusahaan.(Wahyuni & Senen, 2017). Adapun tiga teori kepuasan kerja yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl yakni: pertama, Discrepancy theory. kepuasan kerja yang dengan mengukur kepuasan individu tersebut dengan perhitungan selisih antara tujuan yang ingin dicapai dengan hasil yang telah diperoleh. Kedua, Equity theory. teori ini menunjukkan bahwa seorang individu akan merasa senang atau tidak senang tergantung dengan keadilan (equity) yang didapat. Pada situasi tertentu perasaan equity didapatkan dan melakukan perbandingan dengan individu lainnya yang memiliki jabatan atau sekelas dengan individu tersebut. Yang ketiga Teori motivasi-higiene/teori dua faktor yakni Faktor higiene, penyebab dan pencegahan rasa ketidakpuasan. Dan faktor motivator, adalah berbagai faktor yang ada di dalam diri sebagai pengembangan untuk sikap positif dan pendorong. (Kresna Wirawan & Sudharma, 2015).

Kinerja adalah seberapa banyak kontribusi kerja yang dilakukan oleh mereka kepada perusahaan hal ini akan menimbulkan titik temu yang akan terjadi antara nilai balas jasa seorang karyawan terhadap perkerjaan di perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Ada dua metode yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yakni balas jasa, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, kondisi dan lingkungan, Dan yang terakhir Fasilitas penunjang pekerjaan. (Kresna Wirawan & Sudharma, 2015). Ada faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan ada juga faktor yang mempengaruhi kegagalan pada kinerja karyawan yakni pertama, kedisiplinan dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan, kurang keahlian di bidang yang di ambil dalam pekerjaan. Dan yang ketiga jika karyawan melakukan kesalahan kurangnya sanksi yang tegas untuk memberikan rasa jera dan sosialisasi terkait hukum dan aturan di perusahaan. Faktor factor ini yang akan mengakibatkan tingkat produktivitas menurun dan target untuk mencapai tujuan perusahaan.(Wahyuni & Senen, 2017). Menurut Wexley dan Yukl mengatakan tiga teori kepuasan kerja yang lazim dikenal yakni: pertama, Discrepancy theory. kepuasan kerja yang dengan mengukur kepuasan individu tersebut dengan perhitungan selisih antara tujuan yang ingin dicapai dengan hasil yang telah diperoleh. Kedua, Equity theory. teori ini menunjukkan bahwa seorang individu akan merasa senang atau tidak senang tergantung dengan keadilan (equity) yang didapat. Pada situasi tertentu perasaan equity didapatkan dan melakukan perbandingan dengan individu lainnya yang memiliki jabatan atau sekelas dengan individu tersebut. Yang ketiga Teori motivasi-higiene/teori dua faktor yakni Faktor higiene, penyebab dan pencegahan rasa ketidakpuasan. Dan faktor motivator, adalah berbagai faktor yang ada di dalam diri sebagai pengembangan untuk sikap positif dan pendorong. (Kresna Wirawan & Sudharma, 2015)

Seorang pemimpin seharusnya mampu mengolah bawahannya untuk mengarahkan dan memengaruhi individu, unit kerja dan seluruh organisasi (Ririn Arifah, 2014). Pendapat lain mengatakan Kinerja adalah hasil dengan seberapa baik

karyawan mengerjakan dan dilihat dari kecepatan kerja. (Yuniarti & Suprianto, 2020). Semakin meningkat kinerja maka akan berpengaruh terhadap perusahaan dapat meningkatkan dan bersaing di lingkungan bisnis. Oleh sebab itu, upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebuah tantangan yang harus dicapai untuk keberlangsungan hidup sebuah perusahaan pada kualitas sumber daya manusia (karyawan) tersebut. Dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan semua pihak juga ikut terlibat seperti kinerja karyawan. Salah satu usaha untuk dapat bersaing yaitu dengan memperbaiki kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting dalam pembentukan citra perusahaan. Ketika citra perusahaan buruk maka pesaing enggan untuk mulai bekerja sama dan menjadi penghalang dalam pengembangan dan keberhasilan perusahaan. (Hanafi & Yohana, 2017)

Kinerja adalah hasil kerja sehubungan dengan tujuan perusahaan dalam menjalankan tugas yang diberikan dan dibebankan kepada mereka. karyawan yang berkualitas mempunyai kemampuan komunikasi dan ketrampilan kerja. (Ririn Arifah, 2014). karyawan yang mampu meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut ialah karyawan yang menggunakan perannya untuk mengolah kunci dalam keberhasilan kerja. Setelah peran karyawan sudah baik maka pemimpin mengolah kinerja bawahannya untuk mengarahkan dan memengaruhi individu, unit kerja dan seluruh organisasi. Kinerja merupakan hasil dengan seberapa baik karyawan mengerjakan dan dilihat dari kecepatan kerja. (Yuniarti & Suprianto, 2020). Semakin meningkat kinerja maka akan berpengaruh terhadap perusahaan dapat meningkatkan dan bersaing di lingkungan bisnis. Oleh sebab itu, upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebuah tantangan yang harus dicapai untuk keberlangsungan hidup sebuah perusahaan pada kualitas sumber daya manusia (karyawan) tersebut. Dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan semua pihak juga ikut terlibat seperti kinerja karyawan. Salah satu usaha untuk dapat bersaing yaitu dengan memperbaiki kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting dalam pembentukan citra perusahaan. Ketika citra perusahaan buruk maka pesaing enggan untuk mulai bekerja sama dan menjadi penghalang dalam pengembangan dan keberhasilan perusahaan. (Hanafi & Yohana, 2017)

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat kita simpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Maka, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam penjualan di masa pandemi pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supilier”**.

Tujuan Penelitian Adapun tujuan penelitian ini sebelumnya adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi di CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supilier 2) Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi di CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supilier 3) Untuk mengetahui kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi di CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supilier.

Manfaat penelitian dibagi secara teoritis dan praktis dari penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut : 1) Bagi perusahaan Memberikan informasi yang bermanfaat kepada perusahaan tentang bagaimana kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. 2) Bagi peneliti lain, Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pada ekonomi dan bisa di gunakan untuk mendapatkan tambahan ilmu, pengetahuan dan wawasan. 3) Bagi penulis Supaya lebih memahami

terkait perusahaan tersebut dan hubungan antar variabel dalam penelitian untuk kedepannya. serta mencoba pengalaman untuk penerapan ilmu yang di tempuh selama perkuliahan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Kinerja**

Kata kinerja berasal dari kata “job performance” dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai dengan sungguh sungguh. Dan pencapaian secara kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Basyit et al., 2020). Prawirosentono dalam (Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, 2016) menjelaskan bahwa sebuah hasil kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan di suatu organisasi yang menjalankan kewajiban dengan wewenang dan tanggung jawab disebut dengan kinerja. Hal ini sependapat dengan Susanty & Baskoro yang mendefinisikan kata kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari target dalam pekerjaan yang telah diberikan berdasarkan dari beberapa komponen seperti: pengalaman, waktu, keseriusan dalam bekerja, dan kecakapan yang mana menjadikan sebuah akhir yaitu kinerja. (Oxy Prabowo, 2019). Karyawan bekerja untuk sebuah tuntunan kerja saat mencapai misi kerja dalam periode tertentu selama pelaksanaan kinerja, karyawan akan melakukan evaluasi pada kinerja itu disebut dengan hasil kerja. (Siti, Nur Aisyah; Wardani, 2020). Mathis dan Jackson dalam (Bora et al., 2020) mengatakan kinerja adalah dengan memberikan tolak ukur pada sebuah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas periode waktu output, eksistensi di tempat kerja dan bentuk kooperatif antar individu untuk organisasi tersebut. Kreitner dan Kiniciki dalam Wibowo (2011) mengungkapkan penialain kinerja adalah pengukuran kinerja atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi yang dicapai. Sementara itu Greenbeg dan Baron dalam Wibowo (2011) menyatakana bahwa penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi pekerjaan dari berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kinerja adalah sebuah hasil kerja dalam segala pencapaian visi dan misi perusahaan untuk setiap karyawan.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Arti kata Kepemimpinan jika diartikan ke Bahasa Inggris adalah “Leadership”, pengertian umum kepemimpinan bisa di maknai sebagai jalinan kekerabatan yang erat antar individu dengan sekelompok di organisasi tertentu. (Sofiah Sinaga et al., 2021). Terdapat adanya interaksi membentuk pola antar manusia, jika dipahami secara singkat tentang kepemimpinan. Menurut Nienaber (2010) untuk sebuah konsep luas, dimulai dari awal adalah interaksi antar manusia, sehingga menjadikan kepemimpinan bisa dilakukan dimana dan kapan saja. Berbentuk organisasi lingkup kecil atau besar dalam sektor publik atau swasta, di sekolah atau komunitas tertentu. (Lumban Gaol, 2020). pendapat lain mengatakan Menurut Robbert D Stuart dalam (Kahar & A., 2008) kepemimpinan adalah seseorang yang menjadi harapan dalam pengetahuan dan kemampuan untuk memberi pengaruh sampai menjadi penentu individu untuk keberhasilan tujuan organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kerangka yang memiliki berbagai dimensi. Mempunyai makna yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum yang perlu

diperhatikan adalah tahap kepuasan kerja, upah, pengakuan, hubungan antar manajer dan bawahan. Serta peluang untuk bergerak. (Astuti et al., 2015). Emosional akan berkaitan dengan karyawan dan pekerjaannya. Yang akan membawa kebahagiaan dan perilaku yang baik dalam menjalankan tugas serta memberikan dampak ke arah kinerja yang positif, dampak baik juga dirasakan pada organisasinya dan hasil penapaian kerja. (Purwadi, 2020) kepuasan berpandangan kepada perasaan seseorang pada pekerjaannya, dapat terlihat pada sikap pegawai dalam menghadapi dan menanggapi kebutuhan pegawai dilingkungannya. Kepuasan kerja juga memiliki prespektif yang beragam dalam nilai dan emosi yang berada pada diri seseorang. Terkait tugas yang dibebankan.(Barnett, 2017). Menurut winarsih juga mengatakan jika Kepuasan kerja adalah suatu kondisi seseorang dengan emosional yang menyenangkan atau sebaliknya tentang pekerjaan yang mereka jalani (Winarsih, 2018).

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai penelitian kuantitatif karena berdasarkan filsafat positivism dan juga sudah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit, terstruktur dan sistematis. Serta digunakan untuk meneliti dengan populasi atau sampel tertentu. (Sugiono, 2019, p. 7) positivisme memberikan dampak yang besar dan berpengaruh kuat pada keilmuannya nyata yang diberikan.dari keilmuan positivism munculah pendekatan pola pikir kuantitatif. (Bungin, 2017, p. 46)

Penelitian kuantitatif dalam penyusunan yang harus diberikan adalah data-data yang berupa angka serta pendukung lainnya seperti dokumentasi dan dianalisis menggunakan statistic. Dalam penelitian kuantitatif Teknik pengumpulan data berupa kuisisioner, observasi dan wawancara yang dilakukan terstruktur. Dengan memberi pertanyaan secara tertulis kepada responden. (Sugiono, 2019, p. 16)

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Menurut (Huzangi, 2021) tujuan uji validitas untuk mengetahui tolak ukur sah atau valid dalam suatu kuesioner, jika kuesioner dapat dikatakan valid saat pertanyaan kuisisioner mampu menghasilkan penjelasan yang akan diukur dalam kuisisioner. Dalam hasil uji validitas memberikan nilai korelasi ditabel dan kolom r hitung jika hasilnya lebih besar dari nilai r table. Dengan demikian seluruh butir variabel word of mouth, kelompok acuan, dan life style dan keputusan dapat dinyatakan valid. Pada penelitian ini menghasil temuan yakni:

- 1) Pada uji validitas menurut pearson correlation (Rhitung) variabel kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 10 butir soal dan sampel (N) = 27 nilai R-Hitung > R. Tabel = 0,3809. Maka variabel kepemimpinan dikatakan lebih besar atau valid.
- 2) Pada uji validitas menurut pearson correlation (Rhitung) variabel kepuasan kerja (X2) yang terdiri dari 10 butir soal dan sampel (N) = 27 nilai R-Hitung > R. Tabel = 0,3809. maka variabel kepuasan kerja dikatakan lebih besar atau valid.
- 3) Pada uji validitas secara bersama sama menurut pearson correlation (Rhitung) variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 butir soal dan sampel (N) = 27 nilai R-Hitung > R. Tabel = sebesar 0,3809. maka semua dikatakan lebih besar atau valid.

Kesimpulan pada seluruh variabel Kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid karena jumlah Rhitung lebih besar dari Rtabel. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurmin Arianto “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia”. (Arianto, 2018)

### **Uji Reliabilitas**

Menurut arikanto dalam (Yurmanius, 2019) memberi penjelasan jika reliabilitas adalah dengan memberikan petunjuk pada instrument yang diyakini sebagai cara untuk mengumpulkan data. hasil temuan penelitian ini yakni:

Pada Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan metode Alpha-Cronbach. didapatkan hasil pengamatan uji reabilitas untuk variabel kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) serta Kinerja karyawan (Y) semua nilai menghasilkan nilai Alpha Cronbach's  $> 0,6$ . Secara simultan disimpulkan bahwa semua instrument pada penelitian ini termasuk reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas. Berikut ini hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini:

- 1) uji normalitas dengan melakukan perhitungan menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov. Pedoman yang digunakan adalah dalam mengambil suatu keputusan dengan tes Kolmogorov-Smirnov sebuah data yang hamper atau mempunyai distribusi normal bisa dilihat pada Asymp Sig. (2-tailed), yakni ketika Asymp Sig. (2-tailed)  $> 0,05$ , maka data tersebut distribusi normal, Maupun sebaliknya. (Rivaldo & Ratnasari, 2020).  
Untuk hasil uji normalitas pada penjelasan diatas data signifikansi nilai Sig. (2-tailed) menggunakan metode kolmogorof Smirnov bernilai 0,077 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan berdistribusi normal. hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan sebelumnya.
- 2) Pada uji heteroskedastisitas. Pengertian uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ada atau tidak terjadi kesamaan varian residual dalam pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. (Lawendatu, 2014). Pada hasil uji heteroskedastisitas nilai Sig untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,993  $> 0,05$  sehingga tidak terjadi heterokedastisitas. Dan untuk variabel kepuasan kerja (X2) nilai Sig 0,711  $> 0,05$  sehingga dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Kedua variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini sama dengan penelitian dari (Hasni, 2020) yang menjelaskan bahwa pada penelitiannya tidak ditemukan heteroskedastisitas.
- 3) Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji pada model regresi adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Dengan menggunakan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF(Harahap & Tirtayasa, 2020).
- 4) Multikolinearitas artinya menguji antar variabel independen yang terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan dalam sebuah penelitian jika dikatakan sempurna jika model regresi tidak terjadi korelasi. Beberapa cara yang dapat dilakuka untuk menguji Multikolinearitas yakni dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dan nilai

determinasi secara serentak (R<sup>2</sup>). Selanjutnya dapat melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi.

Pada penelitian ini nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan atau (X1) sebesar 0,529 dengan demikian nilai tersebut lebih besar dari 0,100. Dan untuk variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,529 berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,100. Selanjutnya untuk nilai VIF pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1,892 nilai tersebut lebih kecil dari 10,00 dan untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 1,892 dapat disimpulkan berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10,00. Kesimpulannya adalah untuk uji multikolinearitas tidak ada multikolinearitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari (Hasni, 2020) yang menjelaskan bahwa pada penelitiannya tidak ditemukan multikolinieritas.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Menurut (Harsan et al., 2020) di dalam uji t dilakukan sebagai pembuktian dan mengetahui pengaruh secara masing masing variabel independent dan dependent Uji t dapat dilihat pada hasil temuan jika t-hitung lebih besar dari t-tabel. Untuk hasil penjelasan variabel kepemimpinan terhadap kinerja diatas adalah 0,102 dan Thitung 1,699 dapat disimpulkan jika hipotesis pertama ditolak karena tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja. Yang dimaksud adalah Tidak ada pengaruh pemimpin dalam menjalankan pekerjaan perusahaan terhadap hasil dari kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian dari (Rivaldo & Ratnasari, 2020) yang menyatakan hasil penelitiannya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Seorang pemimpin dalam menjalankan tugas perusahaan tidak memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan. Berarti hasil dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya. Peneliti lainnya juga sependapat dengan rivaldo yang menyatakan jika kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian ini mengatakan jika demikian kepemimpinan didukung oleh faktor lainnya yakni: karakteristik pribadi pimpinan terhadap performans, teamwork, salary, keluarga, organisasi, pengembangan karir dan kepedulian. Hal ini adalah penerapan dari manifestasi pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. (Marpaung, 2014).

Menurut (Rofiliana & Rofiuddin, 2021) mengungkapkan jika faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu adalah kepemimpinan. Pemimpin yang baik jika menjalankan fungsi dengan baik dengan tidak hanya ditampilkan dalam kekuasaan jabatan, kesejahteraan dan perhatian yang diberikan dalam meningkatkan kualitas karyawan, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berbeda yang tidak sependapat dan tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto terkait kepemimpinan berpengaruh positif dan adanya hubungan kepemimpinan dan kinerja karyawan yang baik, jika seorang pemimpin baik maka akan membuat kinerja karyawan semakin akan baik juga (Arianto, 2018). Dan penelitian dari (Afiola, 2019) yang menyatakan dalam penelitian pengaruh kepemimpinan signifikan dan positif.

### **Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Mengukur tingkat kepuasan atau tidak seorang karyawan dilihat sejauh mana karyawan menerapkan perlakuan yang baik di perusahaan. jika tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan mengakibatkan tingginya hasil kinerja karyawan, yang



akan membuat perusahaan mencapai tujuan. Beberapa Indikator yang terdapat di dalam variabel kepuasan kerja yakni upah atau gaji, lingkungan dan rekan kerjapekerjaan itu sendiri serta pengawasan oleh perusahaan akan menjadikan kepuasan kerja lebih baik dan kinerja karyawan semakin meningkat. (Citrawati & Khuzaini, 2021).

Hasil temuan ini yang telah dijelaskan di atas untuk variabel kepuasan Kerja terhadap kinerja diatas adalah  $0.002 < 0,05$  dan Thitung 3,543 disimpulkan bahwa Hipotesis kedua diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin puas dan nyaman seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja pada pekerjaan tersebut. Dan sebaliknya semakin tidak puas karyawan dalam bekerja maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

Hal ini sama dengan pendapat yang dikatakan oleh santika dalam (Rofiliana & Rofiuddin, 2021) mengatakan jika yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja jika seseorang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan membawa ke arah positif pada kinerja. Dan penelitin terdahulu yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Riana, I Gede, Made Suprpta, 2015) dan (Prasetyo & Marlina, 2019) penelitiannya menunjukkan kalau kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).**

Melakukan pengujian secara Bersama sama atau simultan antar variabel dependent dan independent dengan mengungkapkan jika uji F untuk menguji signifikansi yang dapat dilihat dari F hitung  $> F$  table. (Harsan et al., 2020). Hasil temuan pada penelitian ini yang telah dijelaskan diatas sebesar 0,000 F hitung 22,429 dan nilai nilai R Square sebesar 0,651 dan dalam persentase pengaruh secara simultan sebesar 65,1%. sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan pendapat yang dijelaskan oleh Widodo dalam (Nabawi, 2019) beberapa indikator pada kepuasan kerja yakni: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan dalam kerja, atasan yang senantiasa membimbing, promosi untuk kenaikan jabatan, lingkungan kerja baik fisik maupun psikologis. Pendapat lain juga mengatakan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu adalah kepemimpinan. Pemimpin yang baik jika menjalankan fungsi dengan baik. (Rofiliana & Rofiuddin, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang sependapat dengan penelitian ini adalah (Darmaja, 2015) yang mengatakan jika ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Dan dampak pengaruh dari kepemimpinan dan kepuasan kerja sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan kalau kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang baik untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali dan penelitian lain juga mengatakan menurut (Andayani et al., 2021) terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam temuan ini dijelaskan juga seorang pimpinan memberikan keleluasaan dalam mengungkapkan pendapat. sehingga seluruh karyawan akan menjadi sebuah termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dan menganggap penyampaian keluhan dan saran kerja dihargai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu: (1) Terdapat pengaruh tidak signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini seorang pemimpin tidak mempengaruhi hasil kinerja karyawan CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supilier. (2) Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada perusahaan ini yang menjadi pengaruh dalam hasil kerja adalah kepuasan para karyawan CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supilier dalam menjalankan tugasnya. (3) Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Mandiri Machinery Parts and Supilier.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afiola, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 76–84. <https://doi.org/10.31227/osf.io/d2zbn>
- Ahmad, Tri Sulkanai, .thamrin, A. M. R. (2021). (14,913>1,671) maka diketahui bahwa H. 3(1), 1–16.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Jiaganis, 3(2), 1–17.
- Amni H, F., Chasanah, U., & Surya N, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Vanisa Rizki Jakarta Selatan. KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 9(1), 37. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p37-49>
- Andayani, V., Arianti, R., Cahyani, D., Kepemimpinan, P., Kepuasan, D., Andayani, K. V., Arianti, R., & Cahyani, D. (2021). KARYAWAN PT . MEGA PUTRA Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pula dengan meningkatnya kesejahteraan para sering men. 1(April).
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(3), 260–280. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1289>
- Asmoro, A. Y. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv asa putra promosindo desa bakurejo skripsi.
- Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2015). 濟無No Title No Title No Title. Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang, 3(1), 103–111.
- Ayu, N., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. Diponegoro Journal of Management, 7(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 6(2), 43. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i2.43-64>
- Barnett, D. (2017). Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University. International Journal of Psychology and Educational Studies, 4(3), 53–63. <https://doi.org/10.17220/ijpes.2017.03.006>

- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Bora, M. A., Saputra, T., & Haslindah, A. (2020). Penentuan Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai Bidang Perlindungan Lingkungan Hidup Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *ILTEK: Jurnal Teknologi*, 15(2), 67–72. <https://doi.org/10.47398/iltek.v15i2.521>
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua (edisi kedu)*. PT Fajar Interpratama Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=rBVNDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=P1#v=onepage&q&f=false>
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10 No 3, 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931/3942>
- Darmaja, I. P. E. Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1).
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Umpam Press (Issue 1).
- Febrianty, Febriantoko, J. (2018). Munich Personal RePEc Archive Impact of the Implementation of Management Accounting Information Systems ( MAIS ), Decentralization , and Clarity of Budget Objectives on the Performance of Four Lawang District Budgeting. 14(90937).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harsan, A. S. A., Ramly, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu ...*, 3(4), 134–145.
- Hasni, P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Herlina, Syarifudin, K. (2019). THE LOCAL KNOWLEDGE TRANSFER BASED ON CONTINUOUS IMPROVEMENT IMPLEMENTATION AT SMEs GROUP. *Journal of Management Review*, 3(1), 277. <https://doi.org/10.25157/jmr.v3i1.1805>
- Huzangi, A. (2021). Ahmad Huzangi Abstrak. 1–10. [http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/643/1/Jurnal\\_Ahmad\\_Huzangi\\_165502362.pdf](http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/643/1/Jurnal_Ahmad_Huzangi_165502362.pdf)
- Kahar, & A., I. (2008). Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Proceedings of the Geologists' Association*, 4(1), 420–432. [https://doi.org/10.1016/S0016-7878\(26\)80013-6](https://doi.org/10.1016/S0016-7878(26)80013-6)
- Kaunang, R., Monintja, D. R., Nikijuluw, V. P. H., & Haluan, J. (2006). Indikator Kinerja Kunci Pengembangan Perikanan Tangkap Tuna Terpadu Di Sulawesi Utara ( Key Performance Indicators of Integrated Tuna Fishery in North Sulawesi ). 81–92.

- Kurniawan, A. W. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif (Agung W Kurniawan (ed.)). PANDIVA BUKU.
- Lumban Gaol, N. T. (2020). Teori Kepemimpinan: Kajian dari Genetika sampai Skill. Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 158–173. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11810>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Jurnal Ilmiah WIDYA, 2(1), 33–40.
- McCall, M. W., & Bass, B. M. (1982). Stogdill's Handbook of Leadership. The Academy of Management Review, 7(4), 639. <https://doi.org/10.2307/257231>
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “ YAYASAN PHARMASI ” Semarang ) The Factors that Influence Job Satisfaction ( Study On Employee of Pharmacy School “ pharmaceutical FOUNDATION ” Semarang). Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 1–22.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oxy Prabowo. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(2), 113–130.
- Panggabean, N. (2021). Employee Performance Affecting Factors at the Social Services Office in Central Tapanuli Regency. Jurnal Neolectura, 081263469122.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Purwadi. (2020). A new decade for social changes. Technium Social Sciences Journal, 7, 312–320. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>
- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika DotCom, 7(2), 121–130.
- Rachmawati, A. L., & Ratnawati, S. (2020). Harmonisasi Proses Pembelajaran Melalui Teori Kepemimpinan Berbasis Asah Asih Asuh. Soedirman Economics Education Journal, 2(2), 34. <https://doi.org/10.32424/seej.v2i2.3145>
- Riana, I Gede, Made Suprpta, K. S. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali ). E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 4.06, 06, 430–442.
- Ririn Arifah. (2014). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 14(02), 634.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(3), 505–515.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Journal of Management and Digital Business, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>

- Sahrudin. (2021). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PADA SEBUAH ORGANISASI. *Magister Manajemen Pendidikan*, 1(1), 223–234.
- Siti, Nur Aisyah; Wardani, R. (2020). *Bulletin of Management and Business*. 1(1), 42–50.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Sugiono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan RnD* (edisi ke 2). Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2010). Sugiyono. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Syahrum, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif* (R. A. M.Pd (ed.)). Citapustaka Media.
- Tomatala, Y. (2020). Pemimpin Human Capital 4.0 Dan Kepemimpinan Global Di Era Milenial. *Jurnal Christian Humaniora*, 4(1), 18–32. <https://doi.org/10.46965/jch.v4i1.12>
- Ulfah, O. N. (2020). Tematik Kepemimpinan Ojah Nasiah Ulfah.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Winarsih. (2018). *Jurnal Wawasan Manajemen* , Vol. 6, Nomor 2, 2018. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 6(2), 197–208.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19.
- Yurmanius, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di KKabupaten Bandung Barat. *Jurnal Education and Development*, 7(3), 335–339.