

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Munfaati Mubaroahah^{*)}

Hadi Sunaryo^{**)}

Fahrurrozi Rahman^{***)}

Email: mabrukahmunfaaatin@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

CV. Jaya Mulya Plastic is a company engaged in the recycling of plastic waste. The problem of this research is related to the performance of its employees. In this case, CV. Jaya Mulya Plastic has never analyzed problems related to the performance of its employees. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, human resource development, and job satisfaction on employee performance at CV. Jaya Mulya Plastics. The population in this study are employees of CV. Jaya Mulya Plastics. The approach method uses a sampling jenuh technique, namely purposive sampling which is a sample collection technique based on certain criteria using questionnaires and interviews distributed to 35 respondents. The results showed that partially Leadership, Human Resource Development and Job Satisfaction on Employee Performance have a significant effect on Employee Performance. The results of this study can be used as a reference for further researchers by developing the variables studied and adding populations and samples to develop research.

Keywords: Leadership, Human Resource Development, Job Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dalam arti kinerja tersebut sesuai dengan yang direncanakan sehingga mencapai hasil yang memuaskan guna tercapainya kinerja karyawan yang baik, karyawan dituntut memiliki sumber daya manusia berkualitas yang mampu menjalankan fungsi sebagai peralatan yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja organisasi sangat tergantung pada karyawan untuk menghasilkan hasil yang optimal, untuk memiliki kinerja yang baik karyawan harus memiliki keinginan yang besar untuk melakukan dan mengetahui kewajiban pekerjaannya.

Kinerja karyawan CV. Jaya Mulya Plastik mengalami permasalahan, Setelah peneliti melakukan Observasi secara langsung pada CV. Jaya Mulya Plastik. Adapaun persoalan selama ini adalah penyelesaian tugas oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, timbulnya ketidakpuasan, karyawan kurang disiplin baik berdasarkan aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap peraturan jam kerja sehingga berakibat pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan efisiensi waktu terabaikan, pemahaman karyawan atas *job description* masih bervariasi sehingga penyelesaian tugas belum mencapai hasil yang optimal

Untuk mendukung pekerjaan yang berkualitas, Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Kapasitas karyawan tercermin dalam prestasi kerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu sumber modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan.

Salah satunya adalah memberikan semua karyawan kesempatan untuk mengejar karir yang baik, Pengembangan karir mempengaruhi keterlibatan organisasi dan kinerja karyawan.

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil oleh sebuah organisasi untuk memastikan bahwa yang didalam organisasi memiliki kualifikasi keterampilan yang sesuai dengan pengalaman. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola karirnya dengan tepat agar kinerja karyawan tetap terjaga, karena karyawan juga didorong untuk selalu memberikan yang terbaik dan ketidakpuasan kerja yang berujung pada *underperformance* dapat dihindari.

Perusahaan yang cenderung menggunakan sistem kerja tim diperlukan pola kepemimpinan yang efektif hal tersebut juga sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam tim (Ambarwati,2018). Karena setiap pemimpin harus memiliki aspek kepribadian yang dapat mendukung usahanya untuk mencapai hubungan yang berkualitas dengan manusia. Keberhasilan sebuah perusahaan juga ditentukan oleh banyak hal, dan salah satunya adalah kepemimpinan dalam perusahaan.

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2007:249), menyatakan bahwa: Kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah alat penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Selain itu, sumber daya manusia berada dalam posisi terbatas yang berguna untuk mendorong perusahaan menyajikan norma-norma perilaku, nilai-nilai, dan keyakinan sebagai sarana penting dalam meningkatkan kinerjanya (Ambarwati,2018). Tujuan organisasi tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan, terlepas dari kecanggihan alat, mesin, dll. Demikian pula dengan adanya sumber daya manusia yang andal, keberadaan alat, mesin, dan lain sebagainya juga tidak dapat berfungsi secara optimal tanpa peran manusia sebagai aktor penggerak. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus selalu melakukan kontrol terhadap karyawan untuk berkinerja dengan optimal dalam bekerja. Sebuah perusahaan akan tercapai tujuannya jika seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mengendalikan.

Berdasarkan latar belakang diatas dijelaskan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan berdasarkan kepemimpinan, pengembangan SDM dan kepuasan kerja di CV. Jaya Mulya Plastik mengalami kendala terkait kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Tujuan utama dari tinjauan Pustaka adalah untuk memperoleh pijakan sebagai dasar penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Tinjauan Pustaka juga diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih fokus dan pandangan lebih jauh tentang permasalahan yang diteliti. Berikut ini dijelaskan lebih lanjut konsep yang digunakan dalam penelitian ini dan indikator yang digunakan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi. Menurut Ambarwati (2018) terdapat indikator dalam Kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas dari hasil
2. Ketepatan waktu dari hasil
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerja sama

Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017:363) kepemimpinan merupakan seluruh aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan adalah pola seorang pemimpin

dalam mengorganisir sebuah kelompok untuk mencapai sebuah tujuan, pola kepemimpinan akan menentukan arah gerak sebuah kelompok. berkembang tidaknya sebuah organisasi atau kelompok didalam perusahaan tergantung pada karakter seorang pemimpin. indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah Indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991:154) diantaranya sebagai berikut:

1. Bersifat adil
2. Menciptakan rasa aman
3. Bersikap menghargai
4. Mendukung tujuan
5. Sumber inspirasi

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo Notoatmojdo (2009) pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia. Pengembangan meliputi baik pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas seluruh lingkungan dalam kantor/organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan cenderung mengalami stagnansi dalam segi kinerja yang berakibat tidak berkembangnya sebuah organisasi atau perusahaan, karena para karyawan hanya melakukan bagian pekerjaan yang monoton tanpa menciptakan inovasi yang sistematis. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan sumberdaya manusia menurut Nurhaliza dkk (2021) sebagai berikut :

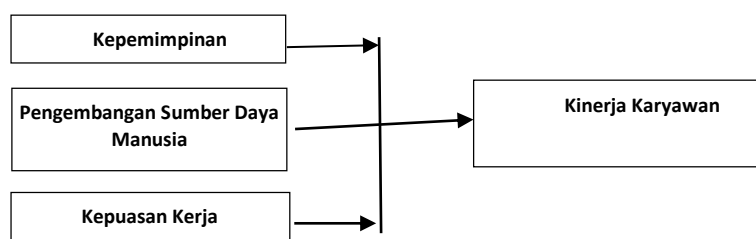
1. Rotasi unit kerja
2. Latihan intruksi pekerjaan
3. Pengarahan

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:78) kepuasan kerja madalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hak yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan definisi operasional variabel yang digunakan adalah Kepuasan kerja adalah apabila harapan karyawan sesuai dengan apa yang diterima atau bahkan melebihi harapan karyawan. Rasa puas dalam melakukan sebuah pekerjaan ditentukan oleh hasil yang telah dicapai, bisa dalam bentuk atau individu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Variabel kepuasan kerja dengan menggunakan indikator Menurut Hasibuan (2009:110) :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Disiplin kerja
3. Prestasi kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil pengambilan data

langsung menggunakan kuesioner dengan instrument pengumpulan data menggunakan *google form*. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Jaya Mulya Plastik. Metode penentuan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh, artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebesar 35 responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.586	0,333	VALID
	Y2	0.817	0,333	VALID
	Y3	0.845	0,333	VALID
	Y4	0.687	0,333	VALID
Kepemimpinan	X1.1	0.708	0,333	VALID
	X1.2	0.806	0,333	VALID
	X1.3	0.748	0,333	VALID
	X1.4	0.900	0,333	VALID
	X1.5	0.761	0,333	VALID
Pengembangan Sumber daya Manusia	X2.1	0.813	0,333	VALID
	X2.2	0.832	0,333	VALID
	X2.3	0.802	0,333	VALID
Kepuasan kerja	X3.1	0.887	0,333	VALID
	X3.2	0.792	0,333	VALID
	X3.3	0.785	0,333	VALID

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 1, pada uji validitas menunjukkan bahwa setiap data instrumen pada bagian total correlation lebih besar dari r tabel sehingga dapat diketahui bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.711	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0.844	0,60	Reliabel
Pengembangan sumber daya manusia	0.743	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.760	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 2, pada pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,60 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.42772755
Most Extreme Differences	Absolute	0.122
	Positive	0.109
	Negative	-0.122
Test Statistic		0.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan menunjukkan bahwa nilai Sig memiliki nilai lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

Tabel 4. Ringkasan Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0.774	1.291	Tidak terjadi multikolenieritas
Pengembangan sumber daya manusia	0.905	1.105	Tidak terjadi multikolenieritas
Kepuasan Kerja	0.848	1.179	Tidak terjadi multikolenieritas

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai VIF variabel kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Glesjer	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.968	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.676	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.720	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas pada variabel kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%. maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.381	3.102		-0.445	0.659
X1	0.306	0.103	0.388	2.982	0.006
X2	0.428	0.188	0.274	2.278	0.030
X3	0.498	0.148	0.417	3.356	0.002

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 6, dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar -1.381 merupakan nilai konstanta yang berarti bahwa jika variabel kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja konstanta, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (β_1) sebesar 0,306 artinya bahwa jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia (β_2) sebesar 0,428 artinya bahwa jika variabel pengembangan sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja (β_3) sebesar 0,498 artinya bahwa jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	101.266	3	33.755	15.098	.000b
Residual	69.306	31	2.236		
Total	170.571	34			

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 7, didapat nilai F hitung 15.098 lebih besar dari F tabel 2.89 dengan nilai Sig. 0.000 dimana nilai sig. 0.000 lebih kecil daripada 0,05 (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh

secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dengan demikian variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan menduga variabel terikat.

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(X1)	0.306	0.103	0.388	2.982	0.006
(X2)	0.428	0.188	0.274	2.278	0.030
(X3)	0.498	0.148	0.417	3.356	0.002

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 8, maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel kepemimpinan (X1) didapatkan sebesar 2.982 dengan tingkat signifikan 0,006 < 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) didapatkan sebesar 2.278 dengan tingkat signifikan 0.030 < 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t variabel kepuasan kerja (X3) didapatkan sebesar 3.356 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.771	0.594	0.554	1.49522

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai dari *adjusted R²* pada penelitian ini sebesar 0,554 (55,4%), maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2) dan kepuasan kerja (X3) mempunyai kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55.4% dan sisanya sebesar 44,6% diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan mampu menghargai karyawan berarti dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mempunyai karakter menghargai karyawan. Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Megginson dalam Wilson Bangun (2012:337) menyatakan: “Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.” Makna dari pendapat diatas adalah kemampuan pemimpin untuk mengarahkan pegawainya menuju suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan seperti menghargai, merangkul, dan memotivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Adiwantari,dkk (2019) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa adanya perpindahan job description di tempat kerja untuk menghindari rasa jenuh, sehingga dapat kita lihat bahwa dengan pengembangan SDM yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai moral (non material atau non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik pengembangan SDM dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ambarawati (2018) yang menyatakan pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan wisatawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan menyukai pekerjaan yang sudah dibebankan sehingga dapat kita perhatikan bahwa dengan kepuasan kerja yang sesuai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja (rivai dan sagala, 2011).

Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin sesuai pekerjaan yang menimbulkan kepuasan kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai penelitian Brury (2016) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dengan indikator Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran dan Kemampuan bekerja sama direfleksikan kualitas dari hasil dengan pernyataan, Saya mampu bekerja sesuai kualitas hasil yang ditentukan. Kepuasan kerja dengan indikator menyenangkan pekerjaannya, disiplin kerja, prestasi kerja Kinerja karyawan oleh menyenangkan pekerjaan dengan pernyataan Sebagai karyawan, Saya menyukai pekerjaan yang dibebankan kepada saya dan indikator prestasi kerja karyawan dengan pernyataan. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pengembangan SDM dengan indikator rotasi unit kerja, latihan intruksi pekerjaan, pengarahan direfleksikan rotasi unit kerja dengan pernyataan Adanya Rotasi di tempat kerja untuk menghindari rasa jenuh. Kepemimpinan dengan indikator bersifat adil, menciptakan rasa aman, bersikap menghargai, mendukung tujuan, Sumber inspirasi direfleksikan bersikap menghargai dengan pernyataan Pemimpin perusahaan mampu menghargai Hasil kerja karyawan

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Simpulan deskripsi kepemimpinan, pengembangan SDM, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Mulya Plastik menjelaskan bahwa:
 - a. Kepemimpinan dengan indikator bersifat adil, menciptakan rasa aman, bersikap menghargai, mendukung tujuan, Sumber inspirasi direfleksikan oleh indikator pemimpin bersikap menghargai hasil kerja karyawan
 - b. Pengembangan SDM indikator rotasi unit kerja, latihan intruksi pekerjaan, pengarahan direfleksikan oleh adanya rotasi diantara unit kerja

- c. Kepuasan kerja dengan indikator menyenangkan pekerjaannya, disiplin kerja, prestasi kerja Kinerja karyawan oleh menyenangkan pekerjaan dan prestasi kerja karyawan
- d. Kinerja dengan indikator Kualitas dari hasil ,Ketepatan waktu dari hasil,Kehadiran dan Kemampuan bekerja sama Kerjasama direfleksikan kualitas dari hasil
2. Kepemimpinan direfleksikan oleh indikator bersifat adil, menciptakan rasa aman, bersikap menghargai, mendukung tujuan, Sumber inspirasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengembangan SDM direfleksikan oleh indikator rotasi unit kerja, latihan intruksi pekerjaan, pengarahan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja direfleksikan oleh indikator menyenangkan pekerjaannya, disiplin kerja, prestasi kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
 - b. Agar dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti insentif, komitmen organisasi dll.
 - c. Menambah teknik pengumpulan data seperti wawancara agar mendapatkan informasi secara rinci dan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran sebagai pertimbangan dalam meningkatkan perusahaan karyawan CV. Jaya Mulya Plastik sebagai berikut

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, dalam meningkatkan kinerja, perusahaan untuk memperhatikan variabel dari kepemimpinan bahwa pernyataan pemimpin perusahaan memberikan rasa aman disaat karyawan hadapi segala permasalahan dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan kepada pemimpin untuk memberikan rasa aman terhadap karyawan disetiap permasalahan yang ada di perusahaan, agar kinerja karyawan semakin meningkat.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, dalam meningkatkan kinerja, perusahaan untuk memperhatikan variabel dari pengembangan sumber daya manusia bahwa pernyataan adanya pelatihan pengolahan limbah plastik dalam meningkatkan pekerjaan karyawan dipersepsikan terendah. Oleh karena itu agar perusahaan memberikan fasilitas berupa pelatihan pengolahan limbah plastik untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, dalam meningkatkan kinerja, perusahaan untuk memperhatikan variabel dari kepuasan kerja bahwa pernyataan sebagai karyawan saya berusaha mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan bagi para karyawan agar selalu mematuhi peraturan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang lebih baik.

Referensi

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Anwar, Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Ayu Ambarawati.(2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap

Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat 195–214.

- Bangun, Wilson . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: PT Erlangga.
- Brury, M. (2016). *The Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Sorong SAR Office. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies*, 9(1), 131– 140.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P Malayu (2009). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Muafi, M., & Azim, M. 2019. *The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). Proceedings on Engineering Sciences*. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.014>
- Mudrajad Kuncoro (2007), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga Jakarta
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhaliza, I., Mayvita, P. A., Islam, U., Muhammad, K., & Banjarmasin, B. (n.d.). *MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN ID EXPRESS KOTA BANJARMASIN*. 4.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2017). *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* (1st ed.). PT Refika Aditama.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan *Effect of Leadership, Organizational Culture and Work Environment and Job Satisfaction on the Performance of Employee. JurnalBorneo Administrator*, 13(1), 57–72.
- Ulfa, R., & Ulfa, R. (n.d.). *Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan*. 6115, 342–351.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

Munfaati Mubarohah^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma