



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok

Anisa Nur Dwi Jayanti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

N. Lilis Suryani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

annisadj04@gmail.com, dosen00437@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the influence of leadership style and job satisfaction on employee performance at the Bojongsari District Office, Depok City. The research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 57 respondents who are employees of the Bojongsari District Office. The data analysis techniques employed include multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination using SPSS version 27. The results show that partially, leadership style has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-value (7.317) > t-table (2.004) and significance value of $0.000 < 0.05$. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance with a t-value (9.739) > t-table (2.004) and significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, leadership style and job satisfaction have a significant effect on employee performance with an F-value (250.590) > F-table (3.17) and significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, it can be concluded that the better the leadership style and the higher the level of job satisfaction, the better the employee performance at the Bojongsari District Office. The results of this study are expected to provide input for the institution in improving leadership effectiveness and creating optimal job satisfaction among employees.*

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 57 responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung (7,317) > t tabel (2,004) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (9,739) > t tabel (2,004) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung (250,590) > F tabel (3,17) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari juga akan meningkat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak instansi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi seluruh pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Bojongsari perihal kinerja pegawai menghadapi beberapa permasalahan yang signifikan terkait dengan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Secara spesifik, pada aspek kuantitas, banyak pegawai yang kesulitan untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan dalam waktu yang telah ditentukan, terutama pada layanan administrasi kependudukan dan pengurusan surat-surat penting. Hal ini menyebabkan adanya penumpukan pekerjaan dan menurunnya efisiensi pelayanan. Dalam hal kualitas, meskipun tugas-tugas sering diselesaikan,

terdapat beberapa kasus di mana kualitas pekerjaan tidak memenuhi standar yang diharapkan.

Misalnya, terdapat kesalahan dalam pengisian data, dokumen yang tidak lengkap, atau informasi yang tidak akurat, berpotensi menimbulkan masalah lebih lanjut bagi masyarakat yang membutuhkan layanan tersebut. Sementara itu, pada aspek ketepatan waktu, permasalahan paling mencolok adalah keterlambatan dalam penyelesaian dokumen atau permohonan yang diajukan oleh warga. Pegawai sering kali tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, yang berdampak pada ketidakpuasan masyarakat. Keterlambatan ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pengelolaan waktu yang efektif, padatnya pekerjaan, serta komunikasi yang kurang lancar antara pegawai.

Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk peningkatan sistem manajemen kinerja, pelatihan bagi pegawai, dan pemantauan yang lebih ketat terhadap standar operasional prosedur, guna meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Permasalahan-permasalahan ini tentunya memerlukan perhatian serius dari pihak pimpinan untuk mencari solusi yang tepat.

Demi mengetahui bagaimana penilaian kinerja yang berlangsung pada Kantor Kecamatan Bojongsari, peneliti melakukan pra-survey kepada 30 responden pengguna jasa Kantor Kecamatan Bojongsari, sehingga akan tergambar dengan baik apakah pegawainya telah menjalankan prosedur kerja sesuai dengan SOP atau tidak. Berikut peneliti lampirkan data penilaian kinerja pegawainya:

Tabel 1. 1

Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari

No	Indikator	Jumlah Pegawai	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kuantitas	57	63%	72%	70%
2	Kualitas	57	61%	81%	79%
3	Ketepatan Waktu	57	60%	75%	82%

Sumber : Kecamatan Bojongsari

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa persentase penilaian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari, dimana pada tabel di atas menjadi gambaran tolak ukur kinerja keseluruhan pegawai lainnya yang mengalami indikasi permasalahan serupa. Data menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa indikator kinerja tidak direalisasikan dengan baik.

Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja bagian kuantitas di Kantor Kecamatan Bojongsari menunjukkan fluktuasi yang signifikan, dengan angka kinerja sebesar 63% pada tahun 2021, meningkat menjadi 72% pada tahun 2022, dan sedikit menurun menjadi 70% pada tahun 2023. Penurunan kinerja yang terjadi pada tahun 2023, meskipun masih berada pada angka yang cukup baik, dapat dijelaskan dengan lebih rinci melalui beberapa faktor penyebab yang terkait dengan permasalahan di lapangan.

Tabel 1. 2
Data Pra-Survey Penilaian Gaya Kepemimpinan
Kantor Kecamatan Bojongsari

No	Indikator & Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Mampu Mengambil Keputusan					
1.	Pemimpin senantiasa melakukan diskusi masalah dengan pegawai.	3	30%	7	70%
Mampu Memotivasi					
2.	Pemimpin senantiasa melakukan pemberian dukungan moran pada setiap pegawainya.	5	50%	5	50%
Mampu Komunikasi					
3.	Pemimpin senantiasa melakukan pemberian informasi yang jelas dan lengkap kepada pegawai.	2	20%	8	80%
Mengendalikan Bawahan					
4.	Pemimpin senantiasa melakukan pemberian teguran dan sanksinya pada pegawai yang melanggar.	7	70%	3	30%
Mampu Tanggung Jawab					
5.	Pemimpin senantiasa penuh rasa tanggung jawab pada keputusan yang sudah dibuat.	6	60%	4	40%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (Pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari)

Pada fakta diatas dijelaskan berbagai faktor tersebutlah yang belum direalisasikan dengan baik oleh seorang pemimpinnya, sehingga sudah selayaknya harus dengan cepat dilakukan perbaikan supaya tidak memicu pemasalahan yang lainnya yang dapat menyebabkan kerugian yang tidak diinginkan oleh instansi kecamatan.

Faktor penting lainnya dalam sebuah peningkatan kinerja pegawai ialah kepuasan kerja pegawai, menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023), kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Jopanda (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik aktivitas pekerjaan.

Tabel 1. 3
Data Pra-Survey Penilaian Kepuasan Kerja
Kantor Kecamatan Bojongsari

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
Beban Kerja						
1.	Pekerjaan yang di berikan sudah sesuai keahlian & kemampuan	0	0	2	8	0
Jumlah Pendapatan						
2.	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.	0	0	6	4	0
Peningkatan Status						
3.	Saya memilikinya peluang yang baik untuk naik jabatan	0	0	6	1	3
Pemberian Pengawasan Kerja						
4.	Pengawas pada setiap pekerjaan cukup tegas dalam menegakkan disiplin	0	0	2	5	3
Karakteristik Tanggung Jawab						
5.	Pegawai masih merasa memiliki tanggung jawab bersama dalam tim Anda	0	0	1	6	3
Persentase		0	0	25,5%	40%	20,5%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (Pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari)

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan jawaban dari responden mengenai kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari. Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Bojongsari menunjukkan hasil 40% pegawai yang mengatakan setuju, 25,5% pegawai mengatakan ragu-ragu, dan 20,5% mengatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari sudah cukup tinggi dan baik, akan tetapi masih terdapat pegawai yang merasa kurang terhadap kepuasan kerja pada instansi tersebut dan harus segera dicarikan solusinya, dilihat pada responden mengatakan ragu-ragu pada pernyataan yang sudah disediakan

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut E Sutrisno (2019:214), menyatakan pendapat bahwa, “kepemimpinan merupakan ilmu terapan, terdapat banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar dengan sudut pandang masing-masing, definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan diantaranya mengatakan, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya diharapkan mampu melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017), menyatakan bahwa jika “gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya

Kepemimpinan merupakan salah satu porsi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Blancard dan Hersey dalam Edy Sutrisno (2019:2014), menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan sebagai sebuah kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela mencapai tujuan bersama

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:415), ”suatu kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Menurut Badeni (2017:43), “kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2016: 99), “kinerja merupakan ukuran efisiensi produktif dalam pencapaian target, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), kinerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Kinerja mengandung sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8), “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	N = 10	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X _{1.1}	0.726	0.260	VALID
	X _{1.2}	0.852	0.260	
	X _{1.3}	0.749	0.260	
	X _{1.4}	0.844	0.260	
	X _{1.5}	0.884	0.260	
	X _{1.6}	0.822	0.260	
	X _{1.7}	0.833	0.260	
	X _{1.8}	0.814	0.260	
	X _{1.9}	0.711	0.260	
	X _{1.10}	0.789	0.260	

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Semua *item* pernyataan dari variabel budaya organisasi (X1) dianggap valid karena, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.7, nilainya (0,260) atau r_{hitung} melebihi r_{tabel} . Dengan demikian, semua pernyataan dalam kuesioner tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

Variabel	N = 10	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	X _{2.1}	0.612	0,260	VALID
	X _{2.2}	0.880	0,260	
	X _{2.3}	0.833	0,260	
	X _{2.4}	0.858	0,260	
	X _{2.5}	0.727	0,260	
	X _{2.6}	0.840	0,260	
	X _{2.7}	0.722	0,260	
	X _{2.8}	0.859	0,260	
	X _{2.9}	0.826	0,260	
	X _{2.10}	0.834	0,260	

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Dari tabel 4.8 dapat divalidasi bahwa setiap pernyataan dari kepuasan kerja memiliki nilai lebih besar dari 0.260 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir pernyataan dinyatakan layak. Menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner secara konsisten mampu mengukur variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variable	N = 10	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,765	0,260	VALID
	Y2	0,786	0,260	
	Y3	0,822	0,260	
	Y4	0,734	0,260	
	Y5	0,754	0,260	
	Y6	0,764	0,260	
	Y7	0,762	0,260	
	Y8	0,732	0,260	
	Y9	0,795	0,260	
	Y10	0,793	0,260	
	Y11	0,511	0,260	
	Y12	0,335	0,260	

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Semua item pernyataan memiliki angka yang melebihi 0.260, atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.9, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan *valid*. Hal ini menunjukkan bahwa survei mengevaluasi kinerja karyawan secara akurat dan layak untuk penyelidikan lebih lanjut

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Gambar 4.2
Cronbach's Alpha Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil dari gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai *Cronbach's alpha* di atas 0,6 yaitu 0,866 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari variabel kuisisioner yang digunakan adalah reliabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Gambar 4.3
***Cronbach's Alpha* Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Berdasarkan hasil dari gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kepuasan Kerja mempunyai *Cronbach's alpha* di atas 0,6 yaitu 0,832 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari variabel kuisisioner yang digunakan adalah reliabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	12

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Gambar 4.4
***Cronbach's Alpha* Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil dari gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja Pegawai mempunyai *Cronbach's alpha* di atas 0,6 yaitu 0,907 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari variabel kuisisioner yang digunakan adalah reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Uji Normalitas X₁, X₂ dan Y *One-Sample Kolmogov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.78572275
Most Extreme Differences	Absolute		.094
	Positive		.094
	Negative		-.056
Test Statistic			.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.231
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.220
		Upper Bound	.241
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asmp.sig dua sisi sebesar 0,200 di atas 0,05. Hal ini jelas menunjukkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.310	1.308		4.824	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.359	.029	.537	12.239	.000	.937	1.067
	Kepuasan Kerja	.446	.030	.661	15.078	.000	.937	1.067

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, Gaya Kepemimpinan, VIF menunjukkan $1.067 < 10$ dan nilai toleransi $0,937 > 0,1$, Kepuasan Kerja, VIF menunjukkan $1,067 < 10$ dan nilai toleransi $0,937 > 0,1$. Dengan begitu, model regresi ini tidak terkonfirmasi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
Uji Heteroskedastisitas Uji Glesjer

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.658	.806		.817
	Gaya Kepemimpinan	.015	.018	.115	.412
	Kepuasan Kerja	.006	.018	.042	.763

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data olah *statistical package for the sosial sciences* Versi 27, 2025

Pada Tabel 4.16, model uji Glesjer menghasilkan nilai signifikansi probabilitas (Sig.) sebesar 0,117 untuk variabel budaya organisasi dan 0,168 untuk variabel pengembangan karier, yang keduanya memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Oleh karena itu, tidak terdapat interferensi dalam model regresi yang menggunakan data ini. Sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.950 ^a	.903	.899	1.81849	1.671

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Berdasarkan angka-angka pada tabel 4.13, statistik Durbin-Watson tercatat sebesar 1,671. Statistik ini kemudian dibandingkan dengan statistik tabel *Durbin-Watson* pada tingkat signifikansi 5%, menggunakan persamaan $(k:N)$. Jumlah variabel prediktor independen berjumlah 2, dilambangkan sebagai " K " = 2, sedangkan total sampel adalah 57, dilambangkan sebagai " N " = 57, sehingga $(k:N) = (2:57)$. Selanjutnya, angka ini diteliti dalam alokasi tabel *Durbin-Watson* yang telah ditetapkan. Setelah proses ini, statistik " dL " diidentifikasi sebagai 1,500, dengan statistik " dU " ditentukan sebesar 1,6452. Statistik *Durbin-Watson*, yang tercatat sebesar 1,671, sehingga menghasilkan inferensi bahwa autokorelasi tidak terjadi

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.17
Regresi Berganda Gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.310	1.308		4.824	.000
	Gaya Kepemimpinan	.359	.029	.537	12.239	.000
	Kepuasan Kerja	.446	.030	.661	15.078	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

1. Nilai konstanta 6,310 berarti kinerja karyawan (Y) hanya akan mencapai 6,310 poin jika gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) diabaikan
2. Nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,359 mengindikasikan bahwa dengan mempertahankan konstanta dan tanpa adanya perubahan pada variabel kepuasan kerja (X2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,359 poin
3. Nilai kepuasan kerja (X2) sebesar 0,446 menunjukkan bahwa dengan mempertahankan konstanta dan tanpa adanya perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X2) akan berakibat pada perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 6.310 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.20
Korelasi Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.899	1.81849

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27,2025

Variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,950 yang berada pada rentang 0,800–1,000 pada tabel 4.18 di atas

Koefisien Determinasi (r square)

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.899	1.81849
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 89,9% terhadap variabel kinerja karyawan, sesuai tabel 4.22 diatas, yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,899. Sisanya (100-89,9%) = 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.24
Uji (t) Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.408	2.337		7.877	.000
	Gaya Kepemimpinan	.470	.064	.702	7.317	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,317) > 2,004). Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa nilai ρ lebih kecil dari Sig, atau (0,000) < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sebagaimana dengan penolakan H₀₁ dan Penerimaan Ha₁.

Tabel 4.25
Uji (t) kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.752	2.034		7.746	.000
	Kepuasan Kerja	.537	.055	.796	9.739	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Nilai $\rho < \text{Sig}$, atau (0,000 < 0,05), semakin mendukung nilai t_{hitung} , yang > t_{tabel} , atau (9,739 > 2,004), berdasarkan tabel 4.24 diatas. Akibatnya, H₀₂ ditolak dan penerimaan Ha₂, menunjukkan korelasi yang kuat antara kinerja dan kepuasan Kerja

Tabel 4.26
Uji f Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1657.357	2	828.678	250.590	.000 ^b
	Residual	178.573	54	3.307		
	Total	1835.930	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Nilai f yang dihitung, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.25 diatas, lebih besar dari f tabel, atau $(250,590 > 3,17)$. Selain itu, nilai $p < \text{Sig}$ atau $(0,000 < 0,05)$ mendukung hal ini. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Menurut Solehudin dkk (2024:108) “kesimpulan merupakan pernyataan yang dikemukakan peneliti secara keseluruhan atau atas penelitian yang telah dilakukan dengan mempertimbangkan hasil, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian seta, landasan teori yang digunakan”. Maka peneliti merumuskan beberapa kesimpulan utama yang dapat diringkas sebagai berikut:

1. Berdasarkan rumusan masalah maka, menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Bukti empiris $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(7,317) > 2,004$ dan diperkuat nilai $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian (H_{01}) ditolak sementara hipotesis alternatif (H_{a1}) dikonfirmasi artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok
2. Berdasarkan rumusan masalah maka, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(9,739) > 2,004$ dan diperkuat nilai $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok
3. Berdasarkan rumusan masalah maka, adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja secara bersamaan pada kinerja pegawai. Dimana diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $(250,590 > 3,17)$ dan diperkuat nilai $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} tidak diterima dan H_{a3} disetujui. Mengartikan pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Albert Kurniawan. (2018). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Augustly, Ferdinand. (2016). *Metode Penelitian Ilmu Manajemen: Pedoman penelitian Untuk Skripsi, Karya Tesis, Disertasi Ilmiah Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Satu. Malang: IRDH.
- Daft, Richard L. (2018). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djiwandono. (2015). *Meneliti Itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*.
- Gunadi Getol MBA. (2018). *Management Miracle Series: Accepted Leader*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Gyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, (2017). *Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CAPS: Deepublish, Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sarinah, dan Mardalena. (2017). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sumanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Andi, 2020. Suryana.
- Sunarto. (2018). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah. (2016). *Pembinaan Proses Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Jurnal:

- Andi Wahyuni, Haerana, Rasdiana (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. *Jurnal PUJIA UNISMUH Makassar*, Volume 4, Nomor 1, Februari 2023.
- Andriyani, Kenny Astria (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Smart Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi. *Jurnal Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang*, Vol. 3 No. 4, e-ISSN: 2830-5353.
- Asmawiyah Asmawiyah, Afiah Mukhtar, Nurjaya Nurjaya (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, ISSN: 2597 - 4084.
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 3, e-ISSN: 2579-9401.
- Fathan Arif, Roni Hutaeruk (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2023, 9 (2), 610 - 621 ISSN: 2089 - 5364.
- Feb Amni Hayati (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tutor (Studi Kasus Pada Tutor PKBM Wilayah Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius* Vol. 1, No 1, ISSN: 2581-2769.
- Muhammad Abdul Rajak (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol.4, No. 3 ISSN: 2598-9545.
- Muhammad Reyhan, Udin Saprudin (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pesanggrahan Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. *JIMAWA - Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 1, No.1, Maret 2021 (76-85).
- N Lilis Suryani (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Senrosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* Vol. 2, No. 1, September 2018 (92-108).

- Paramita, Lisa (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur”. eJournal Administrasi Negara. Volume 5 Nomor 3: 6168-6182.
- Prestawan, A. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Program Studi Ilmu Pada Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Surya Kelana Basri, Rusdiaman Rauf (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Of Management YUME, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar, Vol 4, No 1, e-ISSN: 2614-851X.