

BISMA Cendekia

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan

The Influence of Leadership Styles towards Job Satisfaction at Adhya Group Medan

Airin Syekania Sidauruk¹⁾*

1) Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Adhya Group Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausalitas. Sampel penelitian diambil menggunakan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($F = 730,254$; $t = 27,023$; $R^2 = 0,956$; $p < 0,05$). Hal ini berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional Bass & Avolio serta teori situasional Hersey & Blanchard, yang menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya dengan situasi dan kebutuhan bawahannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Adhya Group Medan

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee job satisfaction at Adhya Group Medan. A quantitative method with a descriptive-causal approach was used, involving 70 respondents selected through a census method. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and processed using SPSS version 26. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction ($F = 730.254$; $t = 27.023$; $R^2 = 0.956$; $p < 0.05$). This suggests that effective leadership styles can significantly enhance employee satisfaction. The findings align with Bass and Avolio's transformational leadership theory and Hersey and Blanchard's situational leadership theory, emphasizing the importance of adaptive leadership behavior in fostering employee motivation and satisfaction.

Keywords: Leadership Styles, Job Satisfaction, Adhya Group Medan



PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Agar karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, perusahaan harus mengutamakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan yang bahagia lebih cenderung menghasilkan solusi baru untuk masalah di tempat kerja dan mengarahkan perusahaan ke arah yang optimis serta dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, selain mempengaruhi jalannya suatu perusahaan, juga dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Menurut (Prawira, 2020) setiap pegawai yang bekerja tentu sangat mengharapkan memperoleh kepuasan kerja, begitu juga dengan organisasi. Kepuasan kerja bagi pegawai berarti bahwa pegawai menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Sementara itu, bagi organisasi kepuasan kerja dapat berdampak pada meningkatnya semangat dan produktivitas kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Suryana dkk dalam jurnal penelitian (Tanjung & Frinaldi, 2023) kepuasan kerja karyawan adalah gambaran tentang bagaimana orang merasakan dan berpikir tentang pekerjaan mereka, yang mencerminkan dinamika antara mereka yang peduli dengan tempat kerja mereka dan mereka yang melakukan pekerjaan itu. Penelitian Priansa dalam jurnal (Handoko et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Jelas bahwa jika suatu perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan memotivasi karyawannya serta dapat menciptakan interaksi dan komunikasi yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan merasa puas bekerja dalam perusahaan tersebut.

Menurut Siagian dalam jurnal penelitian (Pahlawan & Onsardi, 2020)) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat dalam memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi bertujuan untuk meningkatkan organisasi dan pegawai. Hal ini juga dipertegas oleh penelitian (Herawati & Ranteallo, 2020) yang mengatakan Gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan sinergi antara atasan dan bawahan, sehingga diharapkan kedua belah pihak mendapatkan apa yang mereka harapkan, salah satunya adalah kepuasan dalam bekerja. Menurut (Prasetiyo et al., 2020), pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin.

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, namun sebagian besar masih berfokus pada sektor manufaktur dan pemerintahan (Adam et al., 2021; Herawati & Ranteallo, 2020). Penelitian mengenai hubungan tersebut dalam sektor *creative industry* masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan dengan struktur organisasi yang dinamis seperti Adhya Group Medan, yang bergerak di bidang *Property & Hospitality, Media & Creative, Food & Beverage, dan Product*

& Services. Penelitian (Halim & Yusianto, 2023) juga menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks dan lokasi studi Adhya Group Medan dipilih karena memiliki struktur kepemimpinan multitier, di mana setiap divisi dikelola dengan gaya kepemimpinan berbeda sesuai karakteristik unit bisnis. Kondisi ini berpotensi memunculkan variasi kepuasan kerja di antara karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta dengan menggunakan jenis metode penelitian deskriptif dan penelitian kausalitas. Penelitian ini adalah penelitian dengan skala interval dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan atau survey langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 70 karyawan Adhya Group Medan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *census sampling*. Penggunaan metode sensus dipilih karena populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih valid serta representatif terhadap kondisi nyata (Sekaran & Bougie, 2020). Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel: Gaya Kepemimpinan (X): kemampuan mengarahkan (X1), memberikan motivasi (X2), komunikasi (X3), pengambilan keputusan (X4), dan pemberian teladan (X5) serta Kepuasan Kerja (Y): kepuasan terhadap pekerjaan (Y1), kompensasi (Y2), hubungan rekan kerja (Y3), kesempatan pengembangan (Y4), dan penghargaan dari atasan (Y5). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui tahapan: uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji F dan t untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Ha :Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan

Ho :Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Adhya Group Medan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Dalam uji validitas, kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid jika r hitung $>$ r tabel. Diketahui N atau sampel yang diperoleh sebesar 30 dengan taraf signifikansi 5% maka r tabelnya adalah 0.361. Dari data di bawah, dapat dilihat bahwa semua pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja memiliki tingkat validitas data yang tinggi.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	Status
Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0.692	Valid
	X2	0.724	Valid
	X3	0.750	Valid
	X4	0.844	Valid
	X5	0.758	Valid
	X6	0.792	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.757	Valid
	Y2	0.773	Valid
	Y3	0.782	Valid
	Y4	0.576	Valid
	Y5	0.723	Valid
	Y6	0.614	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1, seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($>0,361$) maka seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* (α) > 0.60 . Dari hasil data di bawah dapat disimpulkan bahwa nilai reabilitas Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja merupakan data yang baik. Oleh karena itu, pernyataan-pernyataan ini reliabel sebagai instrumen dalam penelitian ini karena nilai keandalannya lebih tinggi dari 0.60.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X)	0.851	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.770	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 2, Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah $0,851 > 0,60$ dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar $0,770 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari 5%, data dianggap memiliki distribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.05636700
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.077
	Negative	-0.002
Kolmogorov-Smirnov Z		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan nya adalah 0.200, ditentukan sebagai data distribusi normal karena memiliki nilai signifikan > 0.05 .

Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana jika nilai signifikansi > 0.05 , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	7666.202	18	179.981	50.381	.000
		Linearity	5864.766	1	3130.350	876.269	.000
		Deviation from Linearity	1801.436	12	8.430	1.800	.054
	Within Groups		182.190	51	3.572		
	Total		3421.843	69			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.054 lebih besar dari 0.05, berarti terdapat hubungan yang linear.

Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien korelasi determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r), jika nilai signifikansi < 0.05 .

Tabel 5 Hasil Koefisien Korelasi

		Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.056**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, serta memiliki hubungan variabel yang positif yaitu dengan nilai korelasi 0.956.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, menurut Sugiyono dalam jurnal penelitian (Sahir, 2021). Dimana jika nilai signifikansi < 0.05 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.180	.577		2.528	.045
	Gaya Kepemimpinan	.960	.036	.956	27.023	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.005 dan t-hitung 27.023 lebih besar dari t-hitung yaitu 27.023 lebih besar dari t-tabel 1.9954. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa H_a diterima, bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Adhya Group Medan. Temuan ini mendukung penelitian (Adam et al., 2021) dan (Halim & Yusianto, 2023), yang menemukan hubungan serupa di sektor swasta.

Menurut teori Situasional Hersey & Blanchard (1982), efektivitas kepemimpinan tergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya dengan tingkat kematangan dan kesiapan bawahan. Dalam konteks Adhya Group Medan, pimpinan divisi yang mampu menyesuaikan pendekatan dengan karakteristik karyawan terbukti meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja (Darmawan & Roselini, 2022).

Selain itu, teori Transformasional Bass & Avolio (1994) menegaskan bahwa pemimpin yang menginspirasi, memberikan motivasi, dan menunjukkan perhatian individual dapat menciptakan lingkungan kerja positif yang meningkatkan kepuasan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa karyawan yang mendapatkan pengakuan dan komunikasi terbuka dari pimpinan menunjukkan loyalitas dan semangat kerja lebih tinggi (Sirait et al., 2025).

Dengan demikian, hasil empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan kerja tinggi di lingkungan kerja kreatif seperti Adhya Group Medan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adam et al., 2021), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Juga penelitian (Halim & Yusianto, 2023) menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Adhya Group Medan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai karakteristik karyawan dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan loyalitas kerja. Manajemen perlu meningkatkan pelatihan bagi pimpinan divisi agar memahami penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan situasional. Diperlukan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan untuk membangun kepercayaan dan kepuasan kerja. Program pengembangan kepemimpinan (leadership development) harus difokuskan pada peningkatan empati, motivasi, dan keterampilan

interpersonal. Penelitian mendatang disarankan menambahkan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau komitmen organisasi, serta memperluas cakupan ke perusahaan lain di sektor jasa dan kreatif untuk memperkuat generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, M., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Darmawan, S., & Roselini, B. T. (2022). Studi Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Model Hersey-Blanchard) pada Rumah Makan Padang Se-Kabupaten Sleman D.I.Y. *Telaah Bisnis*, 23(1), 50. <https://doi.org/10.35917/tb.v23i1.248>
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153–163.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Penerbit KBM Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th Editio, Vol. 34, Issue 7). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Sirait, R., Sy, A., & Mustika, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan DPRD Kabupaten Muaro Jambi. *Journal of Literature Review*, 1(2), 536–546.
- Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 506–518.