

**ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND JOB SATISFACTION THROUGH WORK MOTIVATION AND FACILITIES AT PT. NUTRIFOOD INDONESIA EAST INDONESIA AREA**

**ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI DAN FASILITAS KERJA DI PT. NUTRIFOOD INDONESIA AREA INDONESIA TIMUR**

**A. G. Akbar Dzulkarnain, A. A. P. A. Suryawan Wiranatha\***, C. A. Bayu Sadyasmara  
Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Udayana, Kampus Bukit Jimbaran, Badung, Indonesia

Diterima 27 Juni 2023 / Disetujui 28 Juli 2023

**ABSTRACT**

*Competition in the industrial world in the era of the industrial revolution 4.0 is very tight and competitive, including in FMCG (Fast Moving Consumer Goods) companies. PT Nutrifood Indonesia is one of the largest FMCG companies in Indonesia. In an effort to increase good and quality human resources to increase company success, it must also be balanced with the formation of a leadership style, providing motivation and good work facilities so as to produce employee job satisfaction. The purpose of this study was conducted to determine whether leadership style can affect job satisfaction, work motivation and work facilities, whether work motivation can affect job satisfaction and whether work facilities can affect employee job satisfaction. This research is a path analysis research using a questionnaire given to 58 respondents. The data were analyzed using statistical analysis with Smart PLS 3 software. The results of this study found: (i) Leadership style has a significant effect on work motivation by 62.4%; (ii) Leadership style has a significant effect on work facilities by 40.1%; (iii) Leadership style has a significant effect on job satisfaction by 80.0%; (iv) Work motivation has no significant effect on job satisfaction; and (v) Work facilities have a significant effect on job satisfaction.*  
**Keywords:** Leadership Style, Facilities, Motivation, Satisfaction

**ABSTRAK**

Persaingan di dunia industri pada era revolusi industri 4.0 sangatlah ketat dan kompetitif, termasuk di FMCG (Fast Moving Consumer Goods) company. PT. Nutrifood Indonesia adalah salah satu perusahaan FMCG terbesar di Indonesia. Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan, maka harus juga diimbangi dengan pembentukan gaya kepemimpinan, pemberian motivasi dan fasilitas kerja yang baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja, apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan apakah fasilitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian path analysis dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 58 responden. Data dianalisis menggunakan analisis statistik dengan software Smart PLS 3. Hasil penelitian ini menemukan: (i) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 62,4%; (ii) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap fasilitas kerja sebesar 40,1%; (iii) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan

---

\* Korespondensi Penulis:  
Email: balitruily@yahoo.com

terhadap kepuasan kerja sebesar 80,0%; (iv) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (v) Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, Motivasi, Kepuasan

## PENDAHULUAN

Persaingan di dunia industri amatlah ketat dan cepat, termasuk di FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) company. Karakteristik perusahaan FMCG yaitu perusahaan ataupun company yang mempunyai volume produksi besar dan jenis produknya beragam (Aljunaidi et al., 2014). Perusahaan FMCG yaitu perusahaan yang memproduksi barang - barang “*non-durable*” ataupun bisa dinyatakan barang yang amat dibutuhkan guna penggunaan sehari-hari maka dari itu rata rata mempunyai perputaran produk yang amat tinggi (Putlia et al., 2021).

PT. Nutrifood Indonesia yaitu termasuk satu dari banyaknya perusahaan FMCG besar yang ada dan berasal dari Indonesia. PT. Nutrifood Indonesia yaitu perusahaan swasta multinasional yang didirikan di bulan Februari tahun 1979 dan berasal dari kota Semarang. PT. Nutrifood Indonesia yaitu perusahaan yang mempunyai inovasi dan kreativitas tinggi pada produk – produknya yang berfokus pada makanan, minuman dan snack yang bisa memberikan manfaat kesehatan, kebugaran dan kesegaran bagi tubuh penggunanya.

Persaingan di dunia industri pada era revolusi industri 4.0 amatlah ketat dan kompetitif, tak terlepas dari FMCG company (*Fast Moving Consumer Goods*). Maka dari itu, dalam proses berkembangnya suatu perusahaan amat dibutuhkan sumber daya manusia yang baik serta bertaraf (Safri, 2019).

Dalam usaha peningkatan sumber daya manusia guna menaikkan kesuksesan perusahaan ini, maka wajib juga diimbangi dengan pembentukan karakteristik pemimpin yang baik juga. Gaya kepemimpinan bisa menentukan aktivitas, rutinitas dan kinerja yang diterapkan oleh karyawan dan bila gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan cocok dan bisa berjalan dengan baik maka akan bisa acuan dan semangat baru guna karyawan agar bekerja lebih baik dari pada sebelumnya, maka dari itu bisa memberikan semangat dan kepuasan kerja karyawan (Yanoto, 2018). Kepuasan kerja bisa dimaknai menjadi perasaan senang tentang apapun yang diterapkan seorang individu dalam pekerjaannya menjadi karyawan, hal ini bisa menghasilkan suatu acuan dan evaluasi gunav perusahaan (Putri et al., 2022). Maka dari itu, kepuasan kerja tersebut wajib tetap dijaga dan dipertahankan agar prestasi kerja karyawan bisa di tingkatkan (Sinurat, 2017).

Indikator kepuasan kerja karyawan mempunyai kaitan amat erat pada motivasi kerja serta dengan didapati tingginya motivasi kerja maka dari itu otomatis bisa menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi bagi para karyawan (Rozzaid et al., 2015). Selain pemberian motivasi kerja guna menunjang kepuasan kerja, ada faktor lain yang wajib diberikan guna menunjang kepuasan kerja yakni fasilitas kerja (Pangarso et al., 2016).

Maksud diadakannya penelitian ini yakni guna melihat apakah indikator gaya kepemimpinan bisa berpengaruh pada kepuasan kerja bagi para karyawan, motivasi dan fasilitas kerja. Lalu, apakah pemberian motivasi dalam pekerjaan bisa berpengaruh pada kepuasan kerja dari para karyawannya dan apakah pemberian fasilitas kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang ada di PT Nutrifood Indonesia area Indonesia Timur. Penelitian ini mempunyai acuan penelitian pada jurnal sebelumnya yang diadakan di PT. Nutrifood Indonesia area Kota Surabaya dan penelitian ini akan memanfaatkan metode *path analysis* dengan sejumlah pengujian seperti pengujian *path* koefisien serta pengujian *goodnessfit model (r-square)*.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Target audiens ataupun yang menjadi populasi penelitian yaitu semua jajaran karyawan PT Nutrifood Indonesia di Indonesia Timur dan termasuk 100 orang di 5 kantor distribusi. Penetapan total sampel responden mengacu pada teori (Tabachnick & Fidell, 2013) dengan rumus  $n \geq 50 + 8m$ , dan menyatakan  $m$  menjadi total variabel eksogen dalam penelitian. Jadi, berbasis rumus ini, dibutuhkan 58 sampel dengan level di posisi rendah serta menengah.

Pengambilan sampel akan diterapkan dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh kantor distribusi di Indonesia Timur mencakup Bali, Maluku, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur serta Papua.

### Pelaksanaan Penelitian

Tahapan pelaksanaan penelitian terdiri dari survei pendahuluan, perumusan masalah dan maksud penelitian, penetapan responden, penyusunan kuesioner, pengujian instrument yang mencakup pengujian validitas dan reliabilitas pada kuesioner, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, analisis data perolehan penelitian. Kuesioner ini akan memanfaatkan 5 skala linkert guna meskor dengan kriteria diantaranya: sangat tidak puas bernilai 1, tidak puas bernilai 2, netral bernilai 3, puas bernilai 4 serta sangat puas bernilai 5. Penelitian ini memanfaatkan metode analisis jalur dengan *software smart PLS 3*. Pendapat Land (1969) menerangkan bahwasanya metode *path analysis* bisa dinyatakan menjadi sebuah metode guna menganalisa kaitan sebab dan akibat yang terjadi antar variabel penelitian yang ditetapkan. Ada pun sejumlah pengujian yang nantinya akan diterapkan pada penelitian kali ini yakni pengujian *path koefisien*, pengujian *goodnessfit model (r-square)* dan pengujian hipotesis.

Pengujian *path koefisien* bisa dinyatakan menjadi suatu pengujian yang nantinya akan menghasilkan skor dalam menampilkan skor kaitan pada setiap variabel. Bila skor perolehan pengujian *path koefisien* mempunyai perolehan 0 sampai dengan 1 maka kaitan tersebut mempunyai perolehan positif, sementara itu bila skor -1 sampai dengan 0 maka kaitan tersebut mempunyai perolehan negatif (Ghozali, 2016).

Berikutnya, pengujian kecocokan bisa dianggap menjadi pengujian yang memeriksa apakah ada kaitan diantara dua variabel. Pengujian ini akan diterapkan dengan melihat skor *r-square* dari kaitan antar variabel. Bila *r-square* diantara 0 dan 1, otomatis bisa dinyatakan bahwasanya variabel-variabel tertera mempunyai kaitan erat, serta semakin mendekati 1 maka semakin besar pengaruh kaitan antar variabel tersebut (Ghozali, 2016).

Pengujian Hipotesis bisa dinyatakan menjadi metode statistik yang memanfaatkan data sampel ataupun responden yang mempunyai maksud guna mengevaluasi sebuah hipotesis dan pengujian ini yaitu pengujian yang menentukan apakah hipotesis awal bisa diterima ataupun tidak (Lolang, 2015). Pada pengujian hipotesis bisa dinyatakan hipotesis diterima bila  $P\text{-Values} < 0,05$  (Ghozali, 2016).

### Variabel yang Diamati

Penelitian ini akan memanfaatkan 4 variabel tersusun daripada 1 variabel eksogen dan 2 variabel intervening serta 1 variabel endogen. Pada penelitian ini variabel eksogen yaitu gaya kepemimpinan (X), variabel ini mempunyai sejumlah indikator yakni kecocokan visi misi (X1), pemberian inspirasi kreatif (X2), pemberian penghargaan kinerja (X3), pengamatan dan evaluasi kinerja (X4), pemberian feedback kinerja (X5), keselarasan harapan gaya kepemimpinan (X6). Variabel intervening pada

penelitian ini motivasi kerja (Y1) yang mempunyai sejumlah indikator yakni pemberian pengakuan kinerja (Y1\_1), pemberian tantangan pada posisi kerja (Y1\_2), menerapkan rasa tanggung jawab (Y1\_3), keterlibatan pengambilan keputusan pada pekerjaan (Y1\_4). Lalu, variabel intervening lainnya yaitu fasilitas kerja (Y2) yang mempunyai sejumlah indikator yakni pemberian benefit (Y2\_1), penempatan posisi kerja yang selaras (Y2\_2), pemberian program pelatihan dan promosi (Y2\_3), pemberian kebutuhan dan rasa aman (Y2\_4), pemberian lingkungan kerja yang baik (Y2\_5). Variabel endogen pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Z) yang mempunyai sejumlah indikator yakni kepuasan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Z1), kepuasan dukungan pencapaian target (Z2), kepuasan sistem peraturan dan kebijakan (Z3), kepuasan gaji (Z4), kepuasan lingkungan dan rekan kerja (Z5).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Validitas

Pengecekan validitas angket adalah tes yang diterapkan guna mengukur validitas sebuah angket yang berikutnya akan disebar (Sugiyono, 2019). Pengujian ini diterapkan dengan memanfaatkan program SPSS. Total responden yang akan dimanfaatkan guna memeriksa validitas kuesioner ini yaitu 30 orang dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang dimanfaatkan yaitu 5%. Penetapan Df akan diterapkan dengan memanfaatkan rumus  $DF = (30 - 2)$  maka dari itu menghasilkan DF pada angka 28, dan berikutnya akan dimanfaatkan tabel r senilai 0,374. Pada pengujian ini, bila r hitung > r tabel maka kuesioner bisa dianggap valid. Sebaliknya, bila perolehan r hitung < r tabel, kuesioner bisa dikatakan tidak valid.

Berbasis perolehan pengujian validitas angket, semua variabel dalam angket bisa dianggap valid sebab mempunyai r-hitung > 0,374.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bisa dimaknai menjadi sebuah pengujian yang diterapkan guna bisa mengetahui konsistensi perolehan pengukuran bila dimanfaatkan pada penelitian. Pengujian reliabilitas memanfaatkan cronbach's alpha menjadi kriteria utama dan sebuah variabel bisa dinyatakan reliabel bila mempunyai skor cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali, 2016).

Berbasis perolehan pengujian reliabilitas, variabel gaya kepemimpinan (X) mempunyai skor cronbach's alpha senilai 0,759, variabel motivasi kerja (Y1) mempunyai skor cronbach's alpha senilai 0,868. Lalu, variabel motivasi kerja (Y2) mempunyai skor cronbach's alpha senilai 0,855 dan variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai skor cronbach's alpha senilai 0,890. Perolehan pengujian reliabilitas kuesioner secara umum mempunyai skor 0,920. Oleh sebab itu, seluruh variabel pada penelitian ini mempunyai perolehan yang reliabel.

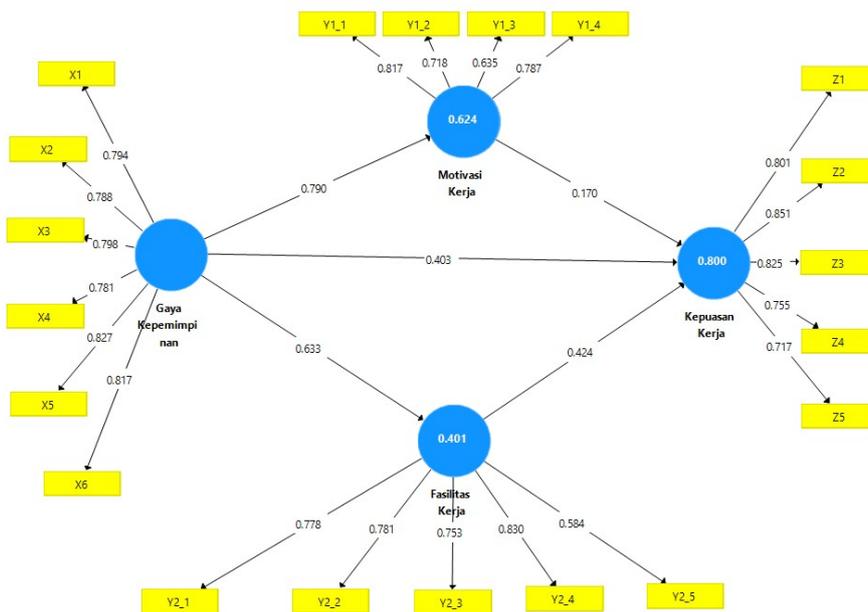
### Hasil Pengujian *Path* Koefisien

Pengujian koefisien jalur bisa dianggap menjadi sebuah pengujian yang menghasilkan sebuah skor yang berguna guna menginformasikan dan menampilkan arah kaitan antar variabel, apakah kaitan tersebut ke arah positif ataupun negatif. Bila perolehan pengujian ini bernilai diantara 0 dan 1, maka bisa dinyatakan mempunyai kaitan ataupun perolehan yang positif, sementara itu bila skornya -1 hingga 0, bisa dinyatakan tidak ada kaitan sebab perolehannya negatif (Ghozali, 2016). Perolehan pengujian koefisien jalur ditampilkan pada diagram dalam Gambar 1.

Berbasis diagram dalam Gambar 1 bisa diambil simpulan bahwasanya gaya kepemimpinan

mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja bernilai 0,403. Hal ini ditunjang oleh penelitian yang diterapkan di PT. Himawan Putra Medan yang perolehannya menampilkan bahwasanya gaya kepemimpinan penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kalangan karyawan PT. Himawan Putra Medan (Sinurat, 2017).

Bernilai 0,790, gaya kepemimpinan juga mempunyai korelasi positif dengan motivasi kerja. Hal ini ditunjang oleh penelitian yang diterapkan di PT. Pos Indonesia (PERSERO) dan mengarah pada pengaruh positif ataupun kaitan diantara variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi karyawan PT. Pos Indonesia (Hadayani et al., 2019).



Gambar 1: Hasil Pengujian Path Koefisien

Gaya kepemimpinan mempunyai kaitan positif dengan fasilitas kerja senilai 0,633. Hal ini juga ditunjang oleh penelitian sebelumnya di PT. Suryagita Sarana Jaya dan ditemukan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan dan variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya (Harianto et al., 2023).

Selain itu, fasilitas kerja dengan skor 0,424 menampilkan kaitan yang positif dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjang oleh penelitian yang diterapkan di PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan dan perolehannya variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan pegawai (Dahlius et al., 2016).

Bernilai 0,170, motivasi kerja menampilkan korelasi positif dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjang oleh penelitian sebelumnya yang diterapkan terhadap dosen Fakultas Ekonomi di salah satu universitas di Jakarta yang ditujukan kepada dosen, dengan perolehan bahwasanya motivasi berpengaruh positif ataupun signifikan terhadap kepuasan kerja (Suryawan et al., 2013). Namun perolehan pengujian koefisien jalur motivasi kerja dan kepuasan kerja pada penelitian ini amat lemah.

**Hasil Pengujian Goodnessfit Model (R-Square)**

Perolehan pengujian kecocokan model ini diterapkan dengan memanfaatkan model R-squared. R-square bisa disebut menjadi sebuah skor yang bisa menginformasikan dan menampilkan berapa besaran pengaruh variabel eksogen terhadap variabel intervening dan variabel endogen (Ghozali, 2016). Kriteria perolehan pengujian ini yaitu: bila skor tes r-square 0,75 ataupun lebih, maka model

dinyatakan mempunyai kaitan kuat, bila skor tes r-square yaitu 0,50 ataupun diantara 0,25 serta 0,75, maka model dinyatakan mempunyai kaitan yang moderat ataupun sedang, dan bila skor tes, lebih kecil pengujian r-square lebih kecil dari 0,25 model kaitan yang lemah (Ghozali, 2016). Perolehan pengujian kecocokan model R-squared ditampilkan berikut ini.

Tabel 1: Hasil *Pengujian Goodnessfit Model (R-Square)*

Variabel	<i>R Square</i>	Hasil
Gaya Kepemimpinan		
Motivasi Kerja	0,624	Moderat
Fasilitas Kerja	0,401	Moderat
Kepuasan Kerja	0,800	Kuat

*R square* yang mempunyai skor diantara 0 – 1 dengan ketetapan bila perolehan semakin mendekati angka satu maka bisa dinyatakan semakin baik ataupun semakin berpengaruh (Ghozali, 2016). Berbasis perolehan di atas bisa diambil simpulan bahwasanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja senilai 62,4%, tersisa 37,6% mendapat pengaruh variabel lain di luar model yang diterapkan penelitian, serta bisa diambil simpulan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh sedang. Hal ini ditunjang penelitian sebelumnya di PT. Pos Indonesia (PERSERO) dan perolehannya didapati pengaruh positif diantara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Hadayani et al., 2019).

Sebanyak 40,1% gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap fasilitas kerja, tersisa 59,1% mendapat pengaruh variabel lain di luar model yang diterapkan penelitian, dan bisa diambil simpulan juga bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh sedang ataupun moderat. Hal ini juga ditunjang oleh penelitian sebelumnya pada pekerja PT. Suryagita Sarana Jaya dan kesimpulannya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif ataupun signifikan terhadap variabel fasilitas kerja (Harianto et al., 2023).

Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh sebanyak 80% pada kepuasan kerja serta tersisa 20% yaitu variabel lain di luar model yang diterapkan penelitian. Bisa diambil simpulan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjang oleh penelitian sebelumnya terhadap karyawan PT. Himawan Putra Medan yang perolehannya menampilkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Sinurat, 2017).

### Hasil Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis bisa dinyatakan hipotesis diterima bila P-Values < 0,05 (Ghozali, 2016). Perolehan pengujian hipotesis terlihat di tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	P- Values	Keputusan
H1	Gaya kepemimpinan berpengaruh kepada motivasi kerja	0,000	Diterima
H2	Gaya kepemimpinan berpengaruh kepada fasilitas kerja	0,000	Diterima
H3	Gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kepuasan kerja	0,000	Diterima
H4	Motivasi kerja berpengaruh kepada kepuasan kerja	0,130	Ditolak
H5	Fasilitas kerja berpengaruh kepada kepuasan kerja.	0,000	Diterima

Perolehan pengujian hipotesis pada Tabel 2 menampilkan bahwasanya hipotesis H1 gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja bisa diterima, sebab  $p$ -value yang didapat senilai  $0,000 < 0,05$ . Perolehan tersebut menampilkan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. Nutrifood Indonesia di Indonesia Timur.

Selain itu, hipotesis H2 bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kondisi kerja bisa diterima dengan diperoleh  $p$ -value senilai 0,000 yakni, kurang daripada 0,05. Perolehan tersebut menampilkan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap fasilitas kerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Indonesia Timur .

Hipotesis H3 bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja bisa diterima sebab skor  $p$  - values yang didapat senilai 0,000 yakni kurang daripada 0,05. Perolehan tersebut menampilkan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Nutrifood Indonesia di Indonesia Timur.

Hipotesis H4 yang membuktikan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak sebab diperoleh skor  $p$ -value senilai 0,130 yang lebih besar daripada 0,05. Perolehan tersebut menampilkan bahwasanya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Indonesia Timur. Hal ini juga ditunjang oleh perolehan pengujian jalur pada koefisien kaitan diantara motivasi kerja dengan kepuasan kerja senilai 0,170 mempunyai perolehan yang amat rendah. Sejumlah penelitian sebelumnya seperti BPJS Ketenagakerjaan cabang Belawan menampilkan bahwasanya tidak ada pengaruh yang signifikan diantara motivasi dengan kepuasan kerja (Bahri et al., 2017). Selain itu, didapati pula penelitian lain yang mendukung perolehan tersebut, seperti penelitian yang diterapkan di PT. PLN (Persero) Unit produksi utama Sumatera Utara, oleh sebab itu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Harahap et al., 2019).

Hipotesis H5 bahwasanya variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja bisa diterima sebab skor  $p$  - values yang didapat senilai 0,000 yakni lebih kecil daripada 0,05. Perolehan ini membuktikan bahwasanya pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berbasis perolehan penelitian yang diterapkan, diperoleh sejumlah simpulan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan di PT Nutrifood Indonesia area Indonesia Timur. Lalu, motivasi kerja mempunyai perolehan negative ataupun tidak berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja, fasilitas kerja berpengaruh positif ataupun signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Saran

Berbasis penelitian yang telah diterapkan, pemimpin PT Nutrifood Indonesia area Indonesia Timur perlu mempertahankan gaya kepemimpinan yang selaras dan yang terbaik bagi karyawan sebab gaya kepemimpinan amat berpengaruh terhadap karyawan. Lalu, PT Nutrifood Indonesia area Indonesia Timur perlu memperbaiki fasilitas kerja karyawannya melalui pemberian pelatihan dan dukungan fasilitas kerja maka dari itu bisa menaikkan kepuasan kerja dan produktivitas dari karyawan. Selain itu, guna penelitian di masa yang akan datang, amat direkomendasikan guna bisa mengikutsertakan variabel-variabel lain yang jarang diterapkan pada penelitian sejenis, seperti kemampuan kerja, budaya organisasi, mental health karyawan dan banyak hal lainnya maka dari itu perolehan penelitian ini bisa lebih optimal ketika menerangkan faktor-faktor yang berpengaruh pada

kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aljunaidi, Ankras. 2014. The Application of Lean Principles in the Fast. *Journal of Operations and Journal of Operations and*, 1-25.
- Bahri, S., Nisa, Y. C. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9-15.
- Dahlius, A., Ibrahim, M. 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 1-13.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., Chandra, E. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan Motivasi menjadi Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE Sultan Agung*, 72 - 84.
- Harahap, D. S., Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 69-88.
- Harianto, R. P., Fauzan, M. O. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi melalui Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 297 - 301.
- Pangarso, A., Firdaus, F. F., Moeliono, N. K. 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 1 - 102.
- Putlia, G., Alphin, C. A. 2021. Strategi Pemasaran Guna Industri Fmcg Pada Era Covid-19. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 24-30.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., Devi, M. A. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* , 201 - 220.
- Safri, H. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Global terhadap Tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 1 - 16.
- Sinurat, E. J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* , 92 - 106.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfa Beta.
- Suryawan, I. N., Andrew, R. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 56-61.
- Tabachnick, B., Fidell, L. 2013. *Using Multivariate Statistics*. Sixth edition. Boston: Pearson.
- Yanoto, A. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *AGORA*, 1 - 10.
- Lolang, E. 2015. Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif. *JURNAL KIP*, 685-695.
- Putri, N. M., Wiranatha, A. S., & Triani, I. L. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoroti Prima Cemerlang cabang Bali. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Agroindustri*, 352-359.