MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV ANEKA KARYA RASA TANGERANG

Sherly Agma Dewi[1], Niken Herawati[2], Susanti[3]
Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jalan Kamal Raya No.18, Cengkareng, Jakarta Barat, Indonesia
sherlyagmadewi@gmail.com, niken.nhr@bsi.ac.id susanti.sus@bsi.ac.id

Abstract
CV Aneka Karya Rasa Tangerang works in the souvenir department of the airport. In this study, leadership (X1), communication (X2), and job satisfaction (Y) were analyzed. The aim of this study was to determine the influence of leadership and communication on job satisfaction at CV Aneka Karya Rasa Tangerang. This study used a quantitative statistical approach; data was obtained by distributing questionnaires using Google Forms. The research sample consisted of 30 employees. The data analysis methods used in this study were the multiple linear regression analysis method and data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests including t-test, F-test, and coefficient of determination tests. Based on the results of the study, it was found that leadership had a positive and significant effect on employee job satisfaction, communication had a positive and significant effect on increasing employee job satisfaction, and leadership and communication had a positive and significant effect on increasing employee job satisfaction. The coefficient of determination (R2) was 0.294 or 29.4%. This result suggests that the variables leadership and communication have a strong influence on employee job satisfaction. The conclusion is therefore: the better the leadership and the more communication employees experience, the higher their job satisfaction.
Keywords: Leadership, Communication, Job Satisfaction

Abstrak
CV Aneka Karya Rasa Tangerang bergerak dibidang Oleh-oleh di Bandara. Dalam penelitian ini Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada CV Aneka Karya Rasa Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner angket menggunakan *google form*. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan. Dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis meliputi uji t, uji f, serta uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam kepuasan kerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R2) adalah sebesar 0,294 atau 29,4%, maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dinyatakan kuat. Jadi kesimpulannya semakin tinggi kepemimpinan dan semakin banyak komunikasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
Kata Kunci: ***Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan Kerja***

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Keberhasilan operasional bisnis suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Tanpa kontribusi maksimal dari karyawan, sulit untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Pemimpin merupakan sosok penting yang menentukan arah gerak perusahaan. Cara seorang pemimpin dalam mempimpin, memberikan arahan, serta berinterasi dengan bawahannya akan berdampak langsung pada semangat dan produktivitas karyawan.
Selain kepemiminan, komunikasi juga sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat membangun pemahaman yang jelas antar atasan dan bawahan. Penyampaian informasi yang akurat dan tepat waktu akan membantu kelancaran pekerjaan serta meminimalkan terjadinya kesalahpahaman.

CV Aneka Karya Rasa adalah perusahaan yang fokus pada kuliner. Dengan jumlah karyawan yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan ini sangat mengandalkan kekompakan tim serta manajemen yang terorganisir dengan baik.

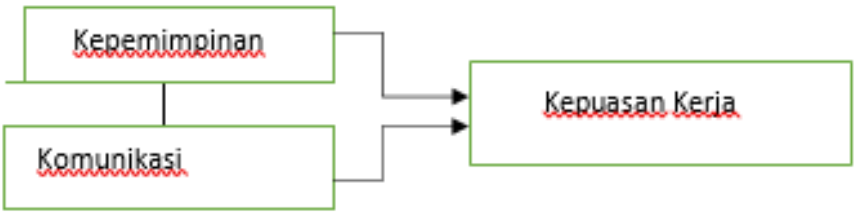
“Kepemimpinan dalam konteks manajemen, dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memberikan arahan dan memengaruhi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai” (Silaningtyas & Hamdanah, 2024).

Berdasarkan pandang Darman (dalam Pratiwi et al., 2021) Dalam konteks organisasi, komunikasi dipandang sebagai proses yang sangat penting untuk menyampaikan ide, perasaan, dan informasi. Komunikasi memainkan peran krusial dalam lingkungan kerja, karena kualitas komunikasi yang terjalin akan sangat memengaruhi efektivitas kinerja. Semakin baik dan efektif komunikasi yang dibangun, maka semakin tinggi pula produktivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pandangan Cameron (dalam Permatasari et al., 2025) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kesejahteraan emosional yang dialami oleh karyawan ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka tidak hanya memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional mereka, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai dan aspirasi individu mereka. Dalam hal ini, kepuasan kerja bukan hanya soal apakah pekerjaan tersebut memberikan kompensasi yang layak atau lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga tentang bagaimana pekerjaan tersebut mendukung tujuan pribadi dan profesional serta mencerminkan nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan.

Berikut adalah model penelitian yang menggambarkan hubungan pada variabel di dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada CV Aneka karya rasa Tangerang.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



2. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, yang bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu kepemimpinan dan komunikasi, terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja terhadap karyawan pada CV Aneka Karya Rasa Tangerang. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis melalui data statistik dan menarik kesimpulan yang obyektif berdasarkan pengukuran numerik. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berbasis skala Likert kepada responden, guna mengukur persepsi mereka terhadap masing-masing variabel yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di CV Aneka Karya Rasa Tangerang.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di lingkungan CV Aneka Karya Rasa Tangerang yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*.

Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sugiyono (2019) Total Sampling adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Instrumen pengumpulan data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian yang masing-masing mewakili tiga variabel: kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan kepuasan kerja (Y). Variabel kepemimpinan memiliki 4 indikator yaitu bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, dan menciptakan rasa aman. Variabel komunikasi memliki beberapa indikator diantaranya: kepercayaan sesama karyawan, rekan sekerja dapat bergaul dengan baik, dan hubungan dengan rekan memuaskan. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki variabel seperti berikut : turnover (peprputaran karyawan), tingkat ketidakhadiran dan umur.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Analisis data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Tahapan analisis yang dilakukan meliputi uji validitas untuk menguji keabsahan instrumen, dan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi data. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam model regresi.

Melalui metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang akurat dan komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, serta memberikan kontribusi praktis dalam upaya pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan CV Aneka karya rasa tangerang.
Penelitian ini dilakukan terhadap 30 orang pegawai tetap di CV Aneka karya rasa Tangerang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian, baik untuk variabel kepemimpinan, komunikasi, maupun kepuasan kerja, dinyatakan valid dan reliabel

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan kerja

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,752	0,361	Valid
	X1.2	0,472	0,361	Valid
	X1.3	0,670	0,361	Valid
	X1.4	0,599	0,361	Valid
	X1.5	0,668	0,361	Valid
	X1.6	0,469	0,361	Valid
	X1.7	0,709	0,361	Valid
	X1.8	0,545	0,361	Valid
	X1.9	0,631	0,361	Valid
	X1.10	0,603	0,361	Valid
Komunikasi	X2.1	0,584	0,361	Valid
	X2.2	0,745	0,361	Valid
	X2.3	0,687	0,361	Valid
	X2.4	0,618	0,361	Valid
	X2.5	0,396	0,361	Valid
	X2.6	0,503	0,361	Valid
	X2.7	0,422	0,361	Valid
	X2.8	0,688	0,361	Valid
	X2.9	0,639	0,361	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	X2.10	0,497	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,362	0,361	Valid
	Y2	0,638	0,361	Valid
	Y3	0,436	0,361	Valid
	Y4	0,711	0,361	Valid
	Y5	0,394	0,361	Valid
	Y6	0,432	0,361	Valid
	Y7	0,655	0,361	Valid
	Y8	0,603	0,361	Valid
	Y9	0,590	0,361	Valid
	Y10	0,471	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data dalam tabel tersebut, validitas dilakukan dalam kuesioner dari tiga variabel yang diisi oleh 30 responden. Untuk mengetahui apakah suatu pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak, dibandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Dalam penelitian ini, nilai r- tabel adalah 0,361. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > dari r-tabel, sehingga semua butir dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi item terhadap total skor yang melebihi nilai r-tabel 0,361, serta nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yang berada di atas 0,6, menandakan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
kepemimpinan (X1)	0,807	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,775	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,668	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil dari pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja semuanya > 0,60. Ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner untuk ketiga variabel tersebut tergolong reliabel, atau dengan kata lain, stabil dan dapat dipercaya untuk diterapkan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Kepemimpinan	.957	30	.262*
Komunikasi	.959	30	.292*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kepuasan kerja	.959	30	.300*
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

Sumber : Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan uji Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai 0,262, variabel komunikasi (X2) dengan nilai 0,292, dan variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai 0,300 memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.435	2.300
	Komunikasi	.435	2.300
a. Dependent Variable: kepuasan kerja			

Sumber : Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,435 ≥ 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,300 ≤ 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.529	2.626		.963	.344

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	Kepemimpinan	.058	.084	-.200	-.692	.495
	Komunikasi	.029	.094	.090	.310	.759
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Data diperoleh tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji skewness menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai 0,495 dan variabel komunikasi (X2) dengan nilai 0,759 memiliki nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat diartikan tidak terdapat skewness.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		**Unstandardized Coefficients**			**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	**(Constant)**	17,363	3,999		4.342	.001
	Kepemimpinan	.328	.128	.513	2,556	.001
	Komunikasi	.796	.349	.558	2,278	.001
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						

Sumber : Data diperoleh tahun 2025

terlihat nilai konstanta sebesar 17,363, yaitu 0,328 untuk nilai kepemimpinan (X1) dan 0,796 untuk nilai komunikasi (X2). Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh sebagai berikut:
Y = 17,363 + 0, 328 X1 + 0, 796 X2 + e

Interpretasi nilainya yaitu :

1. Nilai koefisien tetap untuk kepuasan kerja (Y) adalah 17,363, yang berarti jika variabel kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2) sama, maka variabel kepuasan kerja adalah 17,363.
2. Nilai koefisien beta untuk kepemimpinan (X1) adalah 0,328, yang berarti setiap kenaikan 1% variabel kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,328 (32,8%). Sebaliknya, setiap penurunan 1% variabel kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (Y) menurun sebesar 0,328 (32,8%).
3. Nilai koefisien komunikasi (X2) adalah 0,796, yang berarti setiap kenaikan 1% variabel komunikasi (X2), kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,796 (79,6%). Sebaliknya, setiap penurunan variabel komunikasi (X2) sebesar 1%,

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,796 (79,6%)

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6.Hasil Uji T(Uji Parsial)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,363	3,999		4.342	.001
	Kepemimpinan	.328	.128	.513	2,556	.001
	Komunikasi	.796	.349	.558	2,278	.001
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						

Sumber : data diperoleh (2025)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh marginal terhadap variabel dependen. Seperti terlihat pada Tabel IV.18 menunjukkan hasil uji kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai t hitung adalah 2,556, ≥ nilai t 2,052. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi 0,001 ≤ 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, sebagian, variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan H0 diterima. Signifikansi pengaruh komunikasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan estimasi t-hasil sebesar 2,278 ≥ pada t-tabel sebesar 2,052. Tren ini sejalan dengan hasil signifikansi 0,001 ≤ 0,05. Secara kuat, perlindungan, termasuk dalam kondisi perlindungan (X2), memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), yang mana H0 ditolak Ha diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.428	2	46.714	4,563	<,001 b

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	Residual	276.438	27	10.238		
	Total	369.867	29			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan						

Sumber : data diperoleh (2025)

diperoleh F hitung dari Tabel 3.354 sebesar 4,563 ≥ dan nilai signifikansi sig sebesar 0,05 ≤ 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489[a]	0,239	0,212	3.171
a. Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan				

Sumber : data diperoleh (2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat bahwa diketahui nilai R-square sebesar 0,294 atau 29,4% artinya terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,294 atau 29,4%.

4.2 Pembahasan

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Uji pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan hasil t-hitung sebesar 2,556 ≥ 2,052 dari t-tabel. Hal ini diperkuat pula dengan hasil nilai signifikansi, yaitu 0,001 ≤ 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Y), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja di CV Aneka Karya Rasa Tangerang.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh variabel komunikasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,278 ≥ 2,052 dari tabel t. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 ≤ 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, secara parsial, variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kepuasan kerja (Y), menolak H0 dan menerima Ha. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja di CV Aneka Karya Rasa Tangerang.

3) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan. Hal ini terbukti dari hasil uji F, dimana nilai F hitung lebih besar, yaitu 4.563 ≥ dari F tabel sebesar 3,354 dan signifikansi nilai sig sebesar 0,001 ≤ dari 0,05.Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara bersama samaBerpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, nilai R-square koefisien determinasi parsial adalah 0,239 (23,9%), yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memengaruhi kepuasan kerja (Y), sedangkan nilai R-square koefisien determinasi simultan adalah 0,294 (29,4%), yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2) dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Aneka Karya Rasa Tangerang.

5. Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di CV Aneka Karya Rasa Tangerang.
2. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di CV Aneka Karya Rasa Tangerang.

Kepemimpinan dan keterampilan komunikasi, baik secara terpisah maupun simultan, memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di CV Aneka Karya Rasa Tangerang

6. Keterbatasan Penelitian

Mengingat keterlibatan langsung peneliti dalam proses penelitian ini, penelitian yang dilakukan saat ini sebenarnya mempunyai banyak kekurangan dan kendala, antara lain :

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penggunaan metode survei yang tidak dapat menangkap kompleksitas fenomena yang diteliti secara mendalam.
2. Penelitian ini juga terbatas pada variabel-variabel tertentu dan tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap hasil penelitian.

Keterbatasan waktu dan sumber dayajuga menjadi hambatan dalampenelitian ini, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan analisis yang lebih mendalam

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

7. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada CV Aneka Karya Rasa Tangerang dapat disimpulkan, sebagai berikut**:**

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada CV Aneka Karya Rasa Tangerang berdasarkan uji-t (parsial) yang menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,556 ≥ 2, maka H0 dari 2,556 ≥ diterima.
2. Pengaruh antara komunikasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan warna CV terhadap jus pekerjaan lainnya bersifat positif dan signifikan berdasarkan uji-t (X2), yang berarti signifikansi pengaruh terhadap kepuasan kerja (X2) adalah 0,001 < 0,05, dan t hitung adalah 2,278 ≥ 2,052 dari pertanyaan t berpengaruh positif dan signifikan terhadap H0, yang mengarah pada pengaruh yang positif dan signifikan.
3. Terlihat bahwa F yang dihitung dari 3,354 pada tabel adalah 4,563 ≥ dan nilai signifikansi sig adalah 0,05 hingga 0,001 ≤. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha positif.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Pratama, R. Y., Pradhipta Aryoko, Y., Widhiandono, H., & Yustina Rahmawati, I. (2024). Pengaruh Resiliensi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(12), 8060–8078. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4654

Agus, M., Hadiyatno, D., & .Yuliani, T. (2024). pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan cv. chandra motorsport. MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO], 3(1), 14–22. https://doi.org/10.36277/mreko.v3i1.368

Agustin, P., & Intan Permatasari, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi Newproduct Development (Npd) Pada Pt. Mayora Indah Tbk. Jurnal Ilmiah M-Progress, 10(2).

Alvionita, S., & Marhalinda. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Ikraith-Ekonomika. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah. http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan

Asrulla, Risnita, Sahran Jailani, M., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis.

Cyrious Cyrious, & Erica Adriana. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 3(3), 194–206. https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630

Defa Andini Fadillah, & Pinkan Yustisya. (2024). Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Pendidikan Karakter Mahasiswa. Jurnal Sadewa : Publikasi Ilmu Pendidikan, Pembelajaran Dan Ilmu Sosial, 3(1), 198–210. https://doi.org/10.61132/sadewa.v3i1.1503

Dewi, A. F. (2024). Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume VI, Nomor I Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga Medan.

Dominggus dan Salfarani. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

Eny Machsusiyah Zin, Saidati Nor Wildana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. Jurnal of Management and

Social Sciences, 1(3), 208–231. https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176

Erikson, Fithoni, A., & Marlina Az, S. (2021). Pengaruh Produk, Harga dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada CV. Bina Usaha Muara Bulian. In Jurnal Mahasiswa (Vol. 1).

Fitriyanti, D., Kurniawan, H., & Syabrinildi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Indah Global Kencana. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 2(4), 222–233. https://doi.org/10.54066/jmbe- itb.v2i4.2516

Kartika, I., Jamaludin, G., & Latipatinupus, R. M. (2024). Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan, Dimensi, Teori Kepemimpinan. Religion Education Social Laa Roiba Journal, 6, 5346. https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i12.4502

Luh, N., Ayu, P., Pratiwi, A., Putu, I., Suthanaya, B., Bisnis, F., Humaniora, S., & Triatma Mulya, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Villa The Leaf Jimbaran. In Journal Research of Management (JARMA (Vol. 3, Issue 2).

Mahfudh, A., Anas Arba'ani, M., Riyoko, S., & Arifin, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan Mediasi Perilaku Berbagi Pengetahuan pada Bawaslu Kabupaten Jepara. Jurnal Ekonomi Efektif, 6(4). https://doi.org/10.32493/JEE.v6i4.42186

Mokoni, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Ilmiah Wahana Pendidikan.

Monitaria, A. melin, & Baskoro, E. (2021). Pengaruh Harga, Pelayanan Dan Promosi Pnline Terhadap Keputusan Pembelian Pada Rumah Makan Gubuk Tiwul. Jurnal Manajemen Diversivikasi, 1(3).

Muthahharah, I., & Fatwa, I. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. In Jurnal Matematika dan Statistika serta Aplikasinya (Vol. 10, Issue 1).

Novianty Wijaya, S., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros

Nurcahyani, A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sam-Sam Jaya Garments

Nurhabibah, R., & Arisyahidin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinkes Kabupaten Blitar. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2).

Nurhalim, Akbar Saputra, M. Z., Setia Ningsih, N., Amirullah, Musli, & Jamrizal. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. Pendidlkan Tambusai.

Permatasari, I. D., Sa'diyah, H., & Fahmi, A. S. (2025). Variable Compilation Techniques, Research Instruments and Data Collection in Quantitative Research. INTERDISIPLIN: Journal of Qualitative and Quantitative Research, 2(1), 63–70. https://doi.org/10.61166/interdisiplin.v2i1.64

Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Ud Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7800/4

Rachman Putra, A., Anastasya Sinambela, E., & Studi Manajemen, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. In Jurnal Simki Pedagogia (Vol. 4, Issue 1). https://jiped.org/index.php/JSP