

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Lestari Dini Tunggal Jagakarsa Jakarta Selatan

Renaldy Wisnu Shahputera^{1*}, Heri Priyanto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p>Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Satisfaction</p>	<p><i>The purpose of this study was to analyze the influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Satisfaction at PT Lestari Dini Tunggal Jagakarsa South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative with a population of 95 respondents and the sampling technique uses saturated sampling. The sample obtained was 95 respondents. The data were analyzed using validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results showed that Leadership Style has a positive influence on employee satisfaction with a correlation coefficient of 0.671 and an influence contribution of 45%. Hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ ($8.716 > 1.986$), which means there is a significant influence partially. In addition, Work Discipline also has a positive effect on employee satisfaction with a correlation coefficient of 0.672 and an influence contribution of 45.2%. Hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ ($8.752 > 1.986$). Simultaneously, leadership style and work discipline have a strong influence on employee satisfaction, with a correlation coefficient of 0.706 and a contribution of 49.8%. Hypothesis testing shows $F_{count} > F_{table}$ ($45.654 > 2.700$), which means there is a significant influence simultaneously.</i></p>
<p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Lestari Dini Tunggal Jagakarsa Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 95 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampel yang diperoleh berjumlah 95 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,671 dan kontribusi pengaruh sebesar 45%. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,716 > 1,986$), yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial. Selain itu, Disiplin Kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dengan koefisien korelasi 0,672 dan kontribusi pengaruh sebesar 45,2%. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,752 > 1,986$). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan karyawan, dengan koefisien korelasi 0,706 dan kontribusi pengaruh 49,8%. Uji hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,654 > 2,700$), yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, pertumbuhan ekonomi dan teknologi menuntut dunia usaha untuk mengantisipasi perkembangan pesat dengan munculnya berbagai perusahaan yang menciptakan berbagai jenis barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan pelanggan. Untuk melakukannya, diperlukan manajemen yang baik dan terarah agar perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang sudah ditetapkan. Dalam konteks ini, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, serta melakukan pembenahan pada berbagai sektor, terutama dalam mengelola sumber daya manusia (SDM).

Bagi PT Lestari Dini Tunggal, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan karyawan merupakan faktor penting yang harus dijaga karena memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan

*Corresponding author.
E-mail: renaldyputra210@gmail.com

operasional perusahaan. Perusahaan konveksi yang berlokasi di Jagakarsa, Jakarta Selatan ini memproduksi pakaian, seragam, kain, dan perlengkapan rumah sakit, yang semuanya mengharuskan perusahaan untuk mengelola karyawan dengan baik agar kualitas produk dapat memenuhi standar dan kebutuhan pelanggan. Gaya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja yang terjaga, dan kepuasan karyawan yang tinggi adalah kunci untuk mencapai hal ini. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memotivasi karyawan agar bisa bekerja secara maksimal, menjaga keharmonisan, dan menciptakan suasana yang produktif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam mengelola tenaga kerja agar dapat bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sangat penting mengingat bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu dalam mempersiapkan tenaga kerja yang berbakat dan terampil. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan dapat lebih mudah mewujudkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi karena tanpa adanya SDM yang memadai, organisasi tidak dapat berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, peran manajemen dalam pengelolaan SDM harus benar-benar diperhatikan. Teknologi dan modal yang maju akan sulit berkembang tanpa adanya SDM yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Karyawan yang terlatih, disiplin, dan puas dalam bekerja akan mampu membawa perusahaan menuju kesuksesan.

Menurut Zaharuddin (2021), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan jalannya perusahaan. Pemimpin yang baik tidak hanya mampu mengambil keputusan dengan tepat, tetapi juga dapat memberikan motivasi dan arahan yang jelas kepada karyawan. Pemimpin harus peka terhadap situasi yang terjadi di perusahaan dan siap menghadapi tantangan yang ada. Dalam prakteknya, gaya kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, memperkuat posisi perusahaan, dan memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai.

Namun, hasil dari prasurvei menunjukkan adanya beberapa kekurangan dalam hal kepemimpinan di perusahaan. Misalnya, sebagian karyawan merasa bahwa pemimpin tidak dapat mengendalikan karyawan dengan baik dan tidak selalu memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan dan karyawan. Hal ini dapat mengganggu proses operasional perusahaan, karena kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pemimpin dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesiediaan karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan dengan penuh tanggung jawab. Menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah suatu sikap yang berkembang dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk mengikuti peraturan dan norma yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan memperlancar kegiatan operasional perusahaan dan membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, disiplin kerja yang buruk dapat menyebabkan masalah serius dalam operasional perusahaan, seperti rendahnya produktivitas, peningkatan jumlah kesalahan kerja, dan peningkatan biaya operasional.

Tabel data absensi karyawan di PT Lestari Dini Tunggul menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir, yang mengindikasikan adanya masalah dalam disiplin kerja. Pada tahun 2023, misalnya, jumlah absensi karyawan meningkat menjadi 97 kali, yang cukup mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Hal ini tentu saja perlu segera dievaluasi dan diperbaiki agar disiplin kerja karyawan bisa meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan.

Kepuasan kerja juga merupakan aspek yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti upah yang diterima, hubungan antar rekan kerja, kondisi tempat kerja, serta pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan kondisinya di perusahaan cenderung akan bekerja lebih keras dan lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan dapat mengarah pada penurunan kinerja dan bahkan meningkatkan tingkat turnover karyawan.

Hasil dari prasurvei mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan dan dengan rekan kerja di kantor. Namun, terdapat beberapa masalah terkait dengan gaji yang diterima serta pengawasan yang dirasa kurang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki beberapa aspek dalam manajemen SDM, khususnya dalam hal pemberian kompensasi yang adil dan pengawasan yang lebih intensif terhadap karyawan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan di PT Lestari Dini Tunggul. Gaya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam memperbaiki manajemen SDM, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta menciptakan kondisi kerja yang lebih baik.

Namun, terdapat research gap yang perlu dijawab dalam penelitian ini. Meskipun banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, masih terdapat kekurangan dalam konteks industri konveksi, khususnya di perusahaan seperti PT Lestari Dini Tunggul. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam industri konveksi dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas manajemen SDM di perusahaan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan mereka.

Secara keseluruhan, manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja yang tercapai akan meningkatkan efektivitas operasional perusahaan dan memperkuat posisi perusahaan di pasar. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara berkelanjutan memperbaiki faktor-faktor ini agar dapat tetap bersaing dan memenuhi target yang ditetapkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha, (2017:202) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Zainal et al (2017:42) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi karyawannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah Suatu sikap yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau melakukan apa yang diperintahkannya untuk keberlangsungan perusahaan.

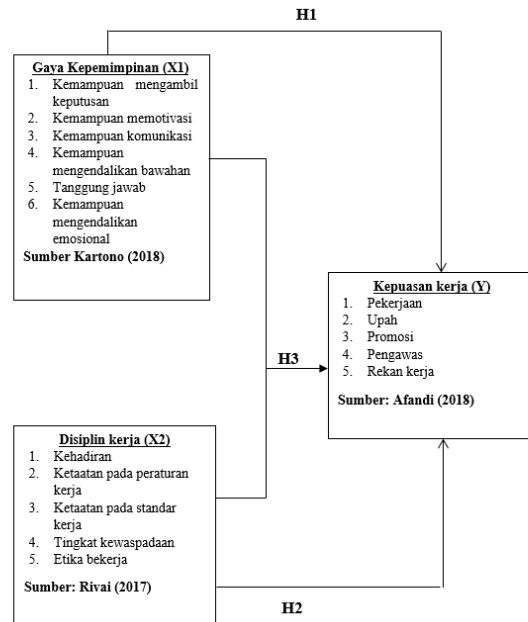
Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Menurut Sutrisno (2016:87) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. disiplin karyawan baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang untuk kemajuan suatu perusahaan. Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan yang sudah ditetapkan. Dari beberapa definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang harus dibentuk oleh para karyawan agar mereka bisa dengan sukarela untuk melaksanakan arahan yang diberikan oleh atasan serta mentaati aturan yang belaku agar tercapainya suatu tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Kepuasan Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Locke dalam Supriyadi (2018:68) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai suatu pernyataan emosional atau pernyataan terhadap kesenangan yang dinilai dari pekerjaan seseorang atau pengalaman dalam bekerja. Kepuasan kerja berarti suatu keadaan dimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Menurut George dan Jones dalam Priansa (2018:291) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang

berarti bahwa kepuasan kerja itu ditentukan oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan lingkungan pekerjaannya. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya itu semua sangat berperan dalam menimbulkan rasa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Lestari Dini Tunggul Jagakarsa Jakarta Selatan

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Lestari Dini Tunggul jagakarsa Jakarta Selatan

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Lestari Dini Tunggul Jagakarsa Jakarta Selatan

3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Adapun pengertian statistik deskriptif menurut Sugiyono (2015:147) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. dengan pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT Lestari Dini Tunggul Jagakarsa Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lestari Dini Tunggul di Daerah Jagakarsa Jakarta Selatan yang berjumlah 31 Karyawan Staf, 5 karyawan Non Staf, dan 59 karyawan harian dengan total 95 tenaga kerja. Menurut Sugiyono (2018:85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Melihat jumlah karyawan yang berjumlah 95 karyawan, maka penentuan jumlah sampel pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi yang berjumlah 95 karyawan penulis jadikan sampel atau responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan pernyataan yang ditunjukkan oleh para karyawan PT Lestari Dini Tunggul dimana masing masing jawabannya mengacu pada skala likert Sangat Tidak Setuju (Bobot 1), Tidak Setuju (Bobot 2), Kurang Setuju (Bobot 3), Setuju (Bobot 4), dan Sangat Setuju (Bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.084	2.924		4.475	.000
	gaya kepemimpinan X ₁	.551	.063	.671	8.716	.000

a. Dependent Variable: kepuasan karyawan

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,084 + 0,551X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13.084 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 13.084 *point*. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,551 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada Gaya Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,551 *point*.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.880	3.047		3.898	.000
	disiplin kerja x ₂	.686	.078	.672	8.752	.000

a. Dependent Variable: kepuasan karyawan

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,880 + 0,686X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 11,880 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan karyawan (Y) sebesar 11,880 *point*. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,686 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,686 *point*.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.783	3.018		3.242	.002
	gaya kepemimpinan X ₁	.302	.103	.367	2.919	.004
	disiplin kerja X ₂	.383	.128	.375	2.981	.004

a. Dependent Variable: kepuasan karyawan

Sumber Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,783 + 0,302X_1 + 0,383X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,783 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka Kepuasan Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,783 *point*.
- Gaya Kepemimpinan (X₁) 0,302 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,302 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X₂) 0,383 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,383 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kepuasan Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Pearson Correlation	1	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=95

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Karyawan(Y)

Correlations ^b			
		Disiplin Kerja (X ₂)	Kepuasan Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	1	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=95

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,672 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.487	5.542

a. Predictors: (Constant), , gaya kepemimpinan , disiplin kerja
 b. Dependent Variable: kepuasan karyawan

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.444	5.771

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,450 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan sebesar 45% sedangkan sisanya sebesar (100 - 45%) = 55% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X₂) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.446	5.762

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,452 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 45,2\%) = 54,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.487	5.542

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, disiplin kerja

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,498 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Kepuasan karyawan sebesar 49,8% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 49,8\%) = 50,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.084	2.924		4.475	.000
	gaya kepemimpinan X1	.551	.063	.671	8.716	.000

a. Dependent Variable: kepuasan karyawan

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,716 > 1,986)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.880	3.047		3.898	.000
	disiplin kerja X2	.686	.078	.672	8.752	.000

a. Dependent Variable: kepuasan karyawan

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,752 > 1,986)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam

penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kepuasan karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2804.286	2	1402.143	45.654	.000 ^b
Residual	2825.545	92	30.712		
Total	5629.832	94			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kepuasan karyawan

Sumber Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45.654 > 2,700$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13.084 + 0,551X_1$ koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,671 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,450 atau sebesar 45% sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,716 > 1,986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,880 + 0,686X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,686 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,452 atau sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,752 > 1,986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,783 + 0,302X_1 + 0,383X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,706 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 49,8% sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45,654 > 2,700$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kepuasan karyawan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13.084 + 0,551X_1$ koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,671 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,450 atau sebesar 45% sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,716 > 1,986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,880 + 0,686X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,672 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,452 atau sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,752 > 1,986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,783 + 0,302X_1 + 0,383X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,706 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 49,8% sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45,654 > 2,700$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kepuasan karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources*. Penerbit Deepublish.
- Alfiah, D. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap." Semarang: Universitas XYZ.
- Budi W. Mahardika, Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2003. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, Cetakan kedua.
- Duha, Timotius. 2016. *Fungsi Kepemimpinan: Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Penerbit ABC.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Hasibuan, Malayu S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Herawati, Niken, & Tandirerung Ranteallo, Asrah. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT JMS Jakarta." *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14.
- Kaloko, Itamasyani. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo." Tesis. Universitas Quality Berastagi.
- Kartono, K. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nugraha, Intan Gatty; Enas Enas; Herman, Ferey. 2024. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Desa Baregbeg Kecamatan Lakbok." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(2), 253-271.
- R. Supomo & Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- RYOKO, Yudhistira Pradhista; KHARISMASYAH, Alfato Yusnar; MAULANA, Iqbal. 2022. "Kepuasan Kerja, Locus of Control, dan Self-efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sains Sosial dan Humaniora (JSSH)*, 6(2), 101-112.
- Saftiawan, A. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Karoseri Agustus Magelang." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditya.
- Setyaasih, S.; Widyastuti, D. I.; Indrayanti, D. V. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Mojokerto." *EMAS*, 1(2), 111-119.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, R. D.; Aslami, N. 2023. "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen: George R. Terry." *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51-61.
- Terry, George R.; Rue, Leslie W. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerjemah G.A. Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, M. 2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen: Edisi Pertama*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Veronika, V.; Siahaan, R. F. B.; Lisa, L.; Nugroho, N.; Ciamas, E. S. 2021. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT Bukit Bintang Sawit Medan." In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, Vol. 3, No. 1, pp. 549-552.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.