



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Endah Widya Saputri, STIE PGRI Dewantara Jombang

✉endahwidyasaputri123@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada UD Berkah Jaya Offset. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Berkah Jaya Offset dan metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel terdiri dari 35 responden UD Berkah Jaya Offset. Variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y). Metode Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan instrument angket metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dengan uji t dan uji F, dan koefisien determinasi(R²). Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, UD Berkah Jaya Offset



PENDAHULUAN

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan merupakan faktor utama kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus memprioritaskan semua hal yang berkaitan dengan personel. Beradaptasilah dengannya, sebagaimana disampaikan dalam (Rini et al., 2016) pada halaman 2. Karena terlibat dalam setiap aspek operasional perusahaan sebagai perencana dan pelaksana, maka sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga. Oleh karena itu, agar tenaga kerjanya dapat bekerja dengan standar tertinggi, dunia usaha harus mampu mengelola sumber daya manusianya. Salah satu strategi untuk membuat pekerja merasa dihargai dan puas dengan perannya di perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan sesuai.

Menurut Sutrisno (2010) dalam (Andika Rindi, 2019), Kepuasan kerja merupakan pegawai atas profesi yang berhubungan dengan situasi kegiatan, kerjasama dampingi pegawai, ganti rugi yang diperoleh di tempat kegiatan, serta aspek raga serta intelektual. Impian(2018) melaporkan bahwa kebahagiaan kegiatan merupakan benak serta perasaan yang ditunjukkan dalam sikap seorang kepada profesi. Perasaan itu antara lain mengenai profesi mencakup: 1) imbalan, pendapatan, 2) kesempatan pengembangan pekerjaan, 3) penempatan kegiatan, 4) tipe profesi, 5) bentuk industri, 6) bentuk kepemimpinan, 6) situasi kegiatan serta lain- lain. Kebahagiaan kegiatan merupakan permasalahan yang amat menarik serta berarti. Kepuasan kegiatan ialah suatu yang amat susah diukur yang bertabiat individual sebab tiap orang senantiasa memiliki keinginan- keinginan yang mau dipadati tetapi sehabis terkabul timbul lagi keinginan- keinginan yang lain.

Dari pendapat Harapan (2018) diatas tampak bahwa ada banyak factor yang mempengaruhi kebahagiaan kegiatan. Salah satunya merupakan style kepemimpinan. Bagi Skansi(2000) dalam(Prayatna&Subudi, 2016) Style kepemimpinan mempunyai andil berarti sebab atasan ialah guna manajemen, yang bisa pengaruhi pegawai dalam bertugas alhasil bisa menggapai tujuan badan. Thoha(2012) dalam(Rahayu et angkatan laut(AL)., 2017) melaporkan kalau style kepemimpinan merupakan norma sikap yang dipakai seorang pada dikala orang itu berupaya pengaruhi sikap orang lain semacam yang beliau amati. Sebaliknya bagi Hersey serta Blanchard,(1995) dalam(Prayatna& Subudi, 2016) Style kepemimpinan ialah pola sikap yang membuktikan kala pengaruhi kegiatan orang lain, sep transformasional amat berhubungan akrab dengan daya guna totalitas industri. Bila atasan mampu mempraktikkan style kepemimpinan yang pas, hingga hendak menghasilkan atmosfer industri yang baik, sehat dan membuat karyawan nyaman dan puas bekerja. Pendapat tersebut telah (Prayatna & Subudi, 2016; Qarismail & Prayekti, 2020)

Selain faktor gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja juga berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan (Harapan, 2018). Menurut Hartatik (2017) kedisiplin ialah guna manajemen pangkal energi orang yang terutama serta kunci terwujudnya tujuan. Bagi Hasibuan(2016) ketertiban merupakan pemahaman serta kemauan seorang mematuhi seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang sudah diresmikan. Sebaliknya Siagian(2015) melaporkan kalau patuh merupakan sesuatu wujud penataran pembibitan yang berupaya membenarkan serta membuat wawasan, tindakan serta sikap pegawai alhasil para pegawai itu dengan cara ikhlas berupaya bertugas serupa dengan cara kooperatif dengan para pegawai. Bila pegawai sanggup bertugas dengan patuh hingga hendak berhasil sasaran yang sudah diresmikan. Hal ini akan berimbas pada perasaan senang, bangga dan puas, tidak hanya pada diri karyawan itu sendiri namun juga bagi pemilik perusahaan (Yuliantini & Santoso, 2020 ; Tupen & Septyarini, 2022; Nopitasari & Krisnandy, 2019)

UD Berkah Jaya Offset adalah salah satu usaha percetakan yang ada di kota Jombang, Jawa Timur. Perusahaan ini sudah berumur lebih dari 10 tahun dan masih terus bertahan hingga saat ini. Hal ini tidak terlepas dari dukungan para karyawannya yang bekerja dengan baik dan loyal kepada perusahaan. Dari hasil pengamatan awal, diperoleh informasi bahwa tingkat labor turn over di UD Berkah Jaya Offset cukup rendah. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa nyaman dan puas bekerja di UD Berkah Jaya Offset kondisi ini diduga karena gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja yang ada di UD Berkah Jaya Offset telah dijalankan dengan baik.

Terlepas dari konteks yang telah diberikan, pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah: Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama atau sebagian? Hal ini bertujuan agar Manajer UD Berkah Jaya Offset menemukan nilai dari kesimpulan penelitian.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Variabel penelitian ini meliputi variabel terikat, kepuasan kerja (Y), serta variabel bebas, gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan disiplin kerja (X2). Populasi dalam penelitian ini adalah tiga puluh lima personel UD Berkah Jaya Offset dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. 35 responden mengisi kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer. Alat analisis memproses uji T, R, dan regresi linier berganda dengan menggunakan kemampuan SPSS VER 25.0.

Berikut teori-teori yang dikemukakan dalam penelitian ini:

H1: Dipercayai bahwa pendekatan pemimpin secara signifikan dan positif mempengaruhi kebahagiaan kerja karyawan.

H2: Disiplin di tempat kerja mungkin mempunyai dampak positif dan penting terhadap kepuasan kerja

HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengolahan data primer dengan alat bantu SPSS diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagaimana yang tersaji pada Tabel 1 (satu) berikut:

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.898	1.253		3.111	.004
Gaya Kepemimpinan (X1)	.245	.047	.372	5.209	.000
Disiplin Kerja (X2)	.507	.051	.707	9.905	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Pertemuan garis regresi linier berganda dalam riset ini bisa dipaparkan selaku selanjutnya:

$$Y = 3.898 + 0.245X1 + 0.507X2$$

Analisis persamaan regresi ini menunjukkan bahwa:

1. Konstanta(Intersep) sebesar 3. 898: Ini membawa alamat kalau bila elastis Style Kepemimpinan(X1) serta Patuh Kegiatan(X2) berharga nihil, hingga angka Kebahagiaan Kegiatan(Y) hendak sebesar 3. 898. Maksudnya, tanpa akibat dari style kepemimpinan serta patuh kegiatan, angka bawah dari kebahagiaan kegiatan merupakan 3. 898.
2. Koefisien Style Kepemimpinan(X1) sebesar 0. 245: Koefisien ini pula positif serta penting(p-value= 0. 000), membuktikan kalau tiap kenaikan satu bagian dalam style kepemimpinan hendak tingkatan kebahagiaan kegiatan sebesar 0. 245 bagian, dengan anggapan patuh kegiatan senantiasa konsisten. Perihal ini membuktikan kalau style kepemimpinan pula membagikan partisipasi positif kepada kenaikan kebahagiaan kegiatan, walaupun pengaruhnya tidak sebesar patuh kegiatan.
3. Koefisien Patuh Kegiatan(X2) sebesar 0. 507: Koefisien ini positif serta penting(p- value= 0. 000), membuktikan kalau tiap kenaikan satu bagian dalam patuh kegiatan hendak tingkatan kebahagiaan kegiatan sebesar 0. 507 bagian, dengan anggapan style kepemimpinan senantiasa konsisten. Ini berarti patuh kegiatan mempunyai akibat yang lumayan besar serta positif kepada kebahagiaan kegiatan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan gaya

kepemimpinan, namun keduanya berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di UD Berkah Jaya Offset.

Dari table 1 (satu) diatas juga tampak bahwa nilai signifikansi buat variable style kepemimpinan ataupun patuh kegiatan merupakan sebesar 0,000 ataupun lebih kecil dari 5%. Alhasil bisa disimpulkan kalau kedua elastis itu memiliki akibat yang penting kepada kebahagiaan kegiatan..

Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua dapat diterima.

Sedangkan untuk Uji R², Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Peneliti menggunakan nilai adjusted R² pada saat mengevaluasi yang mana model regresi terbaik, karena tidak seperti R², nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.860	.506

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil percobaan pada Bagan 4. 10 membagikan hasil dimana didapat besarnya adjusted R² (koefisien pemastian yang sudah dicocokkan) merupakan sebesar 0,868. Ini berarti alterasi Aplikasi Kebahagiaan Kegiatan (Y) bisa dipengaruhi dengan cara penting oleh elastis Style Kepemimpinan (X1) serta Patuh Kegiatan (X2) sebesar 86,8%, sebaliknya lebihnya sebesar 23,2% persen dipaparkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dipaparkan dalam bentuk riset.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisa, bisa disimpulkan kalau bagus style kepemimpinan ataupun patuh kegiatan mempunyai akibat yang penting kepada kebahagiaan kegiatan pegawai di UD Bantuan Berhasil Offset. Patuh kegiatan pula mempunyai akibat yang lebih besar dibanding style kepemimpinan bila diamati dari angka koefisiennya. Hasil penelitian ini telah menguatkan teori yang telah disampaikan oleh Harapan (2018) serta beberapa penelitian terdahulu antara lain penelitian yang disampaikan oleh Sitanggung (2013) (Prayatna & Subudi, 2016) dan Hasibuan (2016).

SIMPULAN

Bersumber pada riset yang sudah dicoba pada UD Bantuan Berhasil Offset di Jombang, bisa disimpulkan kalau Style kepemimpinan yang diaplikasikan oleh manajemen mempengaruhi penting kepada kebahagiaan kegiatan pegawai. Kepemimpinan yang nyata, seimbang, serta kooperatif sanggup tingkatkan dorongan serta kebahagiaan kegiatan pegawai. Atasan yang membagikan independensi berekspresi serta mensupport daya cipta pegawai mengarah menghasilkan area kegiatan yang positif serta produktif. Tidak hanya itu, Patuh kegiatan pula mempunyai akibat yang penting kepada kebahagiaan kegiatan pegawai. Pegawai yang bertugas dalam area yang terorganisir serta patuh merasa lebih teratasi serta puas dengan profesi mereka. Ketertiban yang diaplikasikan dengan seimbang serta tidak berubah-ubah tingkatkan rasa tanggung jawab serta kemampuan pegawai.

Dari simpulan diatas, disarankan kepada Perusahaan untuk fokus pada peningkatan kedua aspek ini, dengan memberikan perhatian khusus pada pengembangan disiplin kerja di kalangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A. K., Kepemimpinan, G., Kepuasan, T., & Karyawan, K. (2021). *the Influence of Leadership Style on Employee Job Satisfaction At Pt Columbia, Palu Branch*. 08, 7–13.
- Ahmad, A. S. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*. 1–62.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Halim, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Emba*, 7(1), 4630–4638. <https://stiemmamuju.e-journal.id/FJIIM/article/view/145%0Ahttps://stiemmamuju.e-journal.id/FJIIM/article/download/145/86>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasim, R., Alam, S., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), 99–109.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kurniawan, M. B., & Yuliastina, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Public Corner*, 16(1), 58–78. <https://doi.org/10.24929/fisip.v16i1.1620>
- Multazam, M., Kamase, J., & Hasbi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Daya Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 239–253. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i2.187>
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 79–85.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>
- Prayatna, A., & Subudi, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252587.
- Puteri, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 108.
- Putri, A. H. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh. *Skripsi, Banda Aceh: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*.
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 115–129. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>

