

## **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KELOLA KARYA BERSAMA**

**Dian Saputri, Adrian, Henry Waidan Frederick**  
STIE Jayakarta

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze Leadership Style, Work Discipline, and Work on Employee Performance at PT. Kelola Karya Bersama. The variables studied are Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee Performance. The type of research used is a quantitative research type, and the kind of data is primary data through the questionnaire method with the sampling technique used is purposive sampling with the number of respondents forty-six (46) respondents. Data analysis in this study used SPSS version 26.0. The analysis used in this research is the Validity Test, Reliability Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Normality Test, Multiple Linear Analysis, Correlation Coefficient Analysis Test, T-test, F-test, and Coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of testing and analysis of this research show that leadership style, work discipline, and satisfaction work simultaneously or together significantly affect employee performance. Suggestions for Kelola Karya Bersama in the future are to improve an excellent and fair leadership style further and enforce employee discipline in doing work to create employee satisfaction and increase company productivity.

**Keywords:** Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KELOLA KARYA BERSAMA**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Karya Bersama. Variabel – variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dan jenis data adalah data primer melalui metode kuesioner dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* dengan jumlah empat puluh enam 46 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Analisis Linear Berganda, Uji Analisis Koefisien Korelasi, Uji-t, Uji-F dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil pengujian dan analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran PT Kelola Karya Bersama kedepannya lebih meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik dan adil dan menegakan kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan agar dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan dan juga perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

**Kata-kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

**Korespondensi:** Dian Saputri, SM. STIE Jayakarta, Jalan Salemba I No.10, RT.4/RW.6, Jakarta 10430. Email: 19257020@stie.jayakarta.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dan tidak berjalan dengan baik.

Setiap perusahaan pasti berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar segala tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Semakin bagus hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan maka semakin cepat tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan harus selalu didukung dengan adanya kepemimpinan yang baik untuk menjadi pedoman setiap karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi sukses tidaknya seorang karyawan dalam prestasi kerja.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang dapat menerapkan disiplin kerja dengan baik akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dan perusahaan sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi lebih baik.

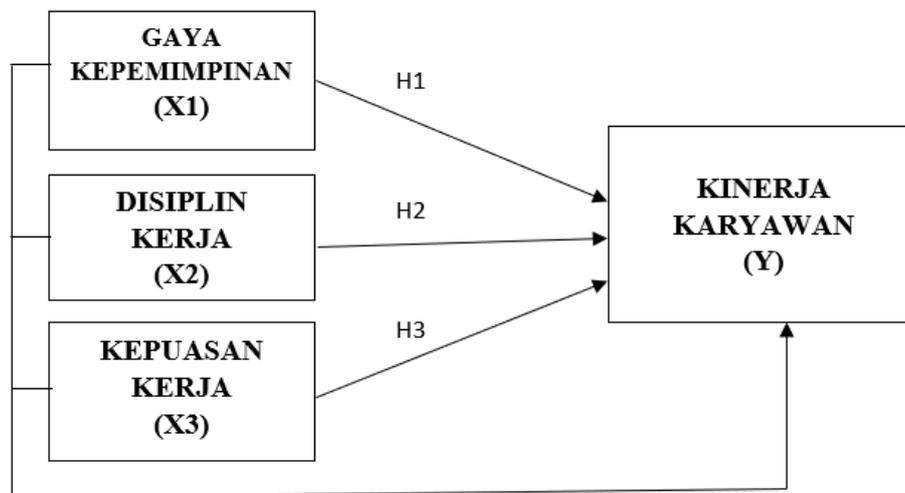
Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada periode Maret 2022 – Juni 2022 pada PT. Kelola Karya Bersama, Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan *Purposive Sampling* dengan jumlah responden 46 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Linear Berganda, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kerangka pemikiran dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Pada kerangka pemikiran ini ingin dilihat apakah pengaruh secara parsial, baik oleh Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) atau Kepuasan Kerja (X3) ini mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y), atau pengaruh ini dilakukan secara simultan oleh (X1, X2 dan X3) terhadap Y.

**Uji Validitas**

Dari hasil pengisian kuisisioner terhadap 46 responden dalam penelitian ini diperoleh data berikut ini : mayoritas responden berusia diantara 23 – 27 tahun sejumlah 21 responden (45.7%) (Tabel 1), dengan pendidikan tamatan Sarjana sejumlah 26 (56.5%) (Tabel 2), dengan masa kerja diatas 2 tahun sejumlah 33 responden (71.7%) (Tabel 3) dan status karyawan belum menikah sejumlah 26 responden (56.5%) (Tabel 4)

**Tabel 1 Usia Responden**

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 s.d 22 tahun	7	15.2	15.2	15.2
	23 s.d 27 tahun	21	45.7	45.7	60.9
	> 27 tahun	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Tabel 2 Pendidikan Responden**

<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	2.2	2.2	2.2
	SMA/SLTA	19	41.3	41.3	43.5
	SARJANA	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Tabel 3 Masa Kerja**

<b>MASA KERJA</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	6	13.0	13.0	13.0
	1 s.d 2 tahun	7	15.2	15.2	28.3
	> 2 tahun	33	71.7	71.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Tabel 4 Status**

<b>STATUS</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menikah	20	43.5	43.5	43.5
	belum menikah	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Dari hasil analisa melalui SPSS terhadap validitas data diperoleh data valid untuk Gaya Kepemimpinan (Tabel 5), Disiplin Kerja (Tabel 6), Kepuasan Kerja (Tabel 7) dan Kinerja Karyawan (Tabel 8)

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum (r table)	Keterangan
GK1	0,848	0,297	Valid
GK2	0,891	0,297	Valid
GK3	0,775	0,297	Valid
GK4	0,768	0,297	Valid
GK5	0,859	0,297	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum (r table)	Keterangan
DK1	0,713	0,297	Valid
DK2	0,781	0,297	Valid
DK3	0,591	0,297	Valid
DK4	0,790	0,297	Valid
DK5	0,721	0,297	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum (r table)	Keterangan
KE1	0,700	0,297	Valid
KE2	0,850	0,297	Valid
KE3	0,805	0,297	Valid
KE4	0,491	0,297	Valid
KE5	0,691	0,297	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum (r table)	Keterangan
KK1	0,617	0,297	Valid
KK2	0,305	0,297	Valid
KK3	0,779	0,297	Valid
KK4	0,793	0,297	Valid
KK5	0,734	0,297	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS 26 uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (Tabel 9), Disiplin Kerja (Tabel 10), Kepuasan Kerja (Tabel 11) dan Kinerja Karyawan (Tabel 12).

**Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	5

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.685	5

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.601	5

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Pengujian asumsi klasik dilakukan dilakukan agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan melalui *Uji Multikolinieritas*, *Uji Heteroskedastisitas* dan *Uji Normalitas*.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

Hasil Analisa menunjukkan tidak terjadi Multikolinearitas (Tabel 13).

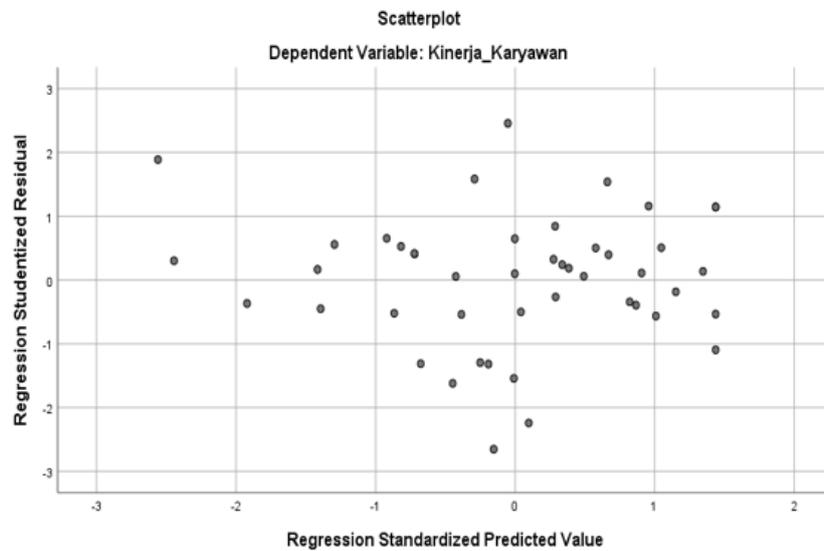
**Tabel 13 Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.674	2.086		2.240	.030		
	Gaya_Kepemimpinan	.421	.089	.547	4.726	.000	.721	1.387
	Disiplin_Kerja	.099	.131	.108	.750	.457	.465	2.150
	Kepuasan_Kerja	.212	.130	.241	1.630	.111	.441	2.266

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Hasil uji heteroskedastisitas (Gambar 2) diperoleh hasil berupa data berbentuk grafik dengan titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

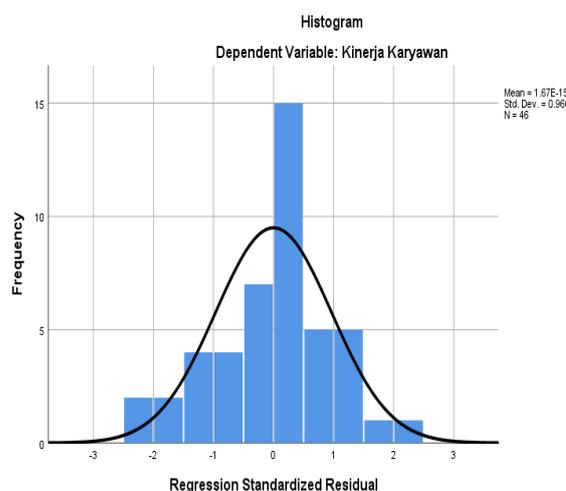


**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

### Uji Normalitas

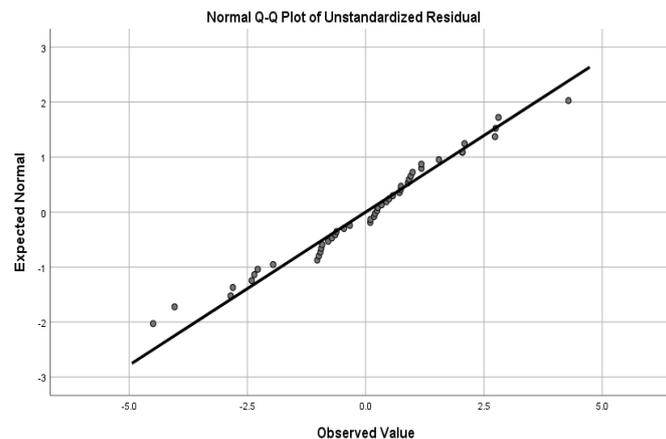
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Untuk mengetahui kenormalan residu dari model regresi digunakan gambar histogram dan Normal Probability Plot. Berdasarkan gambar histogram (Gambar 3), diketahui bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan, yang artinya adalah data berdistribusi normal.



**Gambar 3 Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan gambar P-Plot (Gambar 4) terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4 Normal Probability Plot**  
Sumber : Hasil Penelitian (2022)

### Model Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi linear berganda dapat dihitung dengan cara komputer dengan program SPSS dan ada juga dengan menggunakan kalkulator atau manual.

Dari Tabel 14, rumus koefisien regresi berganda adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,674 + 0,421X_1 + 0,099X_2 + 0,212X_3 + e$$

Keterangan : Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Koefisien Regresi (b1, b2), Error (e)

**Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.674	2.086		2.240	.030
	Gaya_Kepemimpinan	.421	.089	.547	4.726	.000
	Disiplin_Kerja	.099	.131	.108	.750	.457
	Kepuasan_Kerja	.212	.130	.241	1.630	.111

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Dari hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26 (Tabel 14), maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,674 yang artinya jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya sebesar 4,674%.
2. Koefisien regresi berganda variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,421 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kinerja karyawan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421% atau setiap penurunan 1% gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan dengan ketentuan nilai disiplin kerja dan kepuasan kerja constant dengan arah positif.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,099 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,099% atau setiap penurunan 1% kinerja karyawan akan menurunkan kinerja karyawan dengan ketentuan nilai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja constant dengan arah positif.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,212 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,212% atau setiap penurunan 1% kinerja karyawan akan menurunkan kinerja karyawan dengan ketentuan nilai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja constant dengan arah positif.

### **Analisis Koefisien Korelasi Parsial**

Analisis korelasi parsial adalah analisis hubungan antara dua variabel dengan mengendalikan variabel lain yang dianggap mempengaruhi (dibuat konstan).

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Tabel 15 Hasil Korelasi Parsial

		Correlations			
		Gaya_Kepe mimpinan	Disiplin_Ke rja	Kepuasan_ Kerja	Kinerja_Kar yawan
Gaya_Kepemimpi nan	Pearson	1	.467**	.508**	.719**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	46	46	46	46
Disiplin_Kerja	Pearson	.467**	1	.722**	.537**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	46	46	46	46
Kepuasan_Kerja	Pearson	.508**	.722**	1	.597**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46
Kinerja_Karyawan	Pearson	.719**	.537**	.597**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Dari hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 2.6 (Tabel 15), maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai nilai korelasi  $r = 0,000$  yang artinya gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai korelasi sangat lemah berada  $0,00 - 0,025$ . Hubungan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah negative yang artinya apabila gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) menurun maka kinerja karyawan ( $Y$ ) menurun
- Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai korelasi  $r = 0,000$  yang artinya disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai korelasi sangat lemah berada  $0,00 - 0,025$ . Hubungan disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah negative yang artinya apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) menurun maka kinerja karyawan ( $Y$ ) menurun
- Kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai korelasi  $r = 0,000$  yang artinya kepuasan kerja ( $X_1$ ) mempunyai korelasi sangat lemah berada  $0,00 - 0,025$ . Hubungan kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah negatif yang artinya apabila kepuasan kerja ( $X_1$ ) menurun maka kinerja karyawan ( $Y$ ) menurun.

### Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan antara variabel-variabel independen yang ada dalam model regresi, dengan variabel dependent secara simultan (serempak)

**Tabel 16 Hasil Korelasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.566	1.859
a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Disiplin_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Bedasarkan (Tabel 16) nilai korelasi secara simultan  $R = 0,771$ . Nilai 0,771 berada di rentang 0,60 – 0,799, ini berarti hubungan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan dikategorikan kuat.

### Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikan konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan pelanggan ( $X_3$ ) ada pengaruh secara parsial atau terpisah terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 17 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.674	2.086		2.240	.030
	Gaya_Kepemimpinan	.421	.089	.547	4.726	.000
	Disiplin_Kerja	.099	.131	.108	.750	.457
	Kepuasan_Kerja	.212	.130	.241	1.630	.111
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

**Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta**, Volume 4, No. 1, Juli 2022

Kriteria pengujian uji t dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- Ho: Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  Tabel, maka  $H_0$  diterima. variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
- Ho: Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  Tabel, maka  $H_0$  ditolak. variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

**Tabel 18 Hasil Uji t**

Variabel	t Hitung	t Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	4,726	1,68023	Terdapat pengaruh variabel X <sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,750	1,68023	Tidak terdapat pengaruh variabel X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	1,630	1,68023	Tidak terdapat pengaruh variabel X <sub>3</sub> (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Hasil analisis berdasarkan (Tabel 18) dari hasil pengolahan SPSS 26.0 sebagai berikut:

- Pengujian Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan Berdasarkan Tabel, diketahui nilai signifikansi  $t$  hitung dari variabel gaya kepemimpinan adalah 4,726 dan nilai probabilitas 0,000. Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  Tabel yaitu ( $4,726 > 1,68023$ ) dan nilai signifikan  $<$  0,05 atau  $0,000 <$  0,05 dan nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan positif, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian Pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Berdasarkan Tabel, diketahui nilai signifikansi  $t$  hitung dari variabel disiplin kerja adalah 0,750 dan nilai probabilitas 0,457. Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  Tabel yaitu ( $0,750 <$   $1,68023$ ) dan nilai signifikan  $>$  0,457 atau  $0,457 >$  0,05 dan nilai koefisien variabel disiplin kerja negative, maka disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan Berdasarkan Tabels, diketahui nilai signifikansi  $t$  hitung dari variabel kepuasan kerja adalah 1,630 dan nilai probabilitas 0,111. Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  Tabel yaitu ( $1,630 >$   $1,68023$ ) dan nilai signifikan  $>$  0,05 atau  $0,111 <$  0,05 dan nilai

**Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta**, Volume 4, No. 1, Juli 2022

koefisien variabel kepuasan kerja negative, maka disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji Pengaruh Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

**Tabel 19 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.390	3	71.130	20.572	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.219	42	3.458		
	Total	358.609	45			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan, Disiplin\_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 19) hasil pengolahan SPSS 26.0 maka diketahui bahwa nilai F hitung yaitu 20,572 dan nilai probabilitas 0,000. Nilai f hitung > F Tabel yaitu (20,572 > 3,21) dan nilai signifikan 5% atau < 0,05 atau 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa dekat garis regresi terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika R<sup>2</sup> = 0, maka variasi dari variabel terikat tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Dan jika R<sup>2</sup> = 1, maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Sehingga, jika R<sup>2</sup> = 1, maka semua titik observasi berada tepat pada garis regresi.

Di bawah ini dipaparkan hasil SPSS versi 26.0 mengenai koefisien determinasi:

**Tabel 20 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.566	1.859

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Dalam penelitian ini, variabel independen dua variabel. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R square yaitu sebesar 0,595 atau 59,90% yang berarti bahwa sebesar 59,90 % kontribusi atau pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya 40,10% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian dan pembahasan, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Karya Bersama. Tentunya ada faktor-faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen. Bagi perusahaan disarankan untuk selalu meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik dan adil dalam menegakan kedisiplinan karyawan agar dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan dan peningkatan produktivitas perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- DP, M. K. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. Jembatan “Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 15(1).  
oai:ejournal.unsri.ac.id:article/5882
- Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra 2015*. eProceedings of Management, 2(3)
- Gomes, Faustino Cardoso. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Irianto, Jausuf. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia

- Kepuasan Kerja (Pengertian, Aspek, Indikator Faktor, dan Cara Meningkatkan). (2022). diakses 15 June 2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/kepuasan-kerja.html>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Penelitian Kuantitatif: Pengertian, Tujuan, Jenis-Jenis, dan Langkah Melakukannya. (2021). diakses 15 June 2022, dari <https://penerbitdeepublish.com/penelitian-kuantitatif/>
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Sariuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 8(10), 419-428.
- Siagian, Sondang P, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Suharsono, Y. (2014). *Validitas dan reliabilitas skala self-efficacy*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 2(1), 144-151.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (persero) APD semarang)*. J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri, 7(2), 77-84.
- Sutikno, M Sobry. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Tanjung, R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service*. BENING, 6(1), 202-213.
- Thoha, Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media