

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rubi Raya Rizqika

Universitas Negeri Jakarta

rubirayarizqika299@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

cristianwiradendi@unj.ac.id

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

marsofiyati@unj.ac.id

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi penulis: rubirayarizqika299@gmail.com

Abstract. *The study was conducted to see and collect data on how leadership style, work discipline, and job satisfaction affect employee performance. The research I conducted used quantitative methods and descriptive analysis. For this study, data were collected online through a randomized method through a likert scale questionnaire 1-5 to 190 respondents who met the following criteria: they are over 18 years old and have worked or participated in an organization, team, or company. For data analysis, the SmartPLS application is used to perform inner measurements, reliability values, discriminant validity, Cronbach's Alpha, and exterior measurements. The outer measurements also use T-test calculations, determinacy coefficient, f-square, and VIF. The main purpose of this study is to prove that leadership style contributes positively to employee performance, work discipline has a positive influence on employee performance, and job satisfaction has a positive impact on employee performance.*

Keywords: *Leadership style, Work discipline, Job satisfaction, Employee performance*

Abstrak. Penelitian dilakukan agar melihat dan mengumpulkan data tentang bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang saya lakukan memakai metode kuantitatif dan analisis deskriptif. Untuk penelitian ini, data dikumpulkan secara online melalui metode secara acak melalui kuesioner skala likert 1-5 kepada 190 responden yang memenuhi kriteria berikut: mereka lebih dari 18 tahun dan telah bekerja atau berpartisipasi dalam organisasi, tim, atau perusahaan. Untuk analisis data, aplikasi SmartPLS digunakan untuk melakukan pengukuran bagian dalam, nilai reliabilitas, validitas diskriminasi, Cronbach's Alpha, dan pengukuran bagian luar. Pengukuran bagian luar juga menggunakan perhitungan uji T, koefisien determinacy, f-square, dan VIF. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Dengan SDM yang berkualitas tinggi serta dapat diandalkan tentu perusahaan dapat berkompetisi dengan perusahaan competitor. Fokus utamanya adalah bagaimana mengembangkan pekerja berkualitas tinggi yang mampu bersaing dengan para profesional. Dengan cara lain perusahaan pun dapat mengorganisir sumber daya manusia yang terampil, kompeten, juga berkualitas supaya meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Untuk

mencapai kinerja yang optimal, perhatian harus diberikan pada faktor-faktor penting seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kepuasan kerja.

Kinerja karyawan bisa saja naik turun hal tersebut disebabkan oleh pribadi karyawan itu sendiri atau dari atasan atau hal lain yang dapat menyebabkan kinerja karyawan dapat menurun. Sesuai dengan itu (Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri, 2020) mengungkapkan bahwa beberapa karyawan terlihat semakin menurun kinerjanya, biasanya akan ditandai dengan karyawan yang menjadi malas, tidak peduli dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut tentunya akan menghambat perusahaan. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan sangat berdampak terhadap perusahaan itu sendiri.

Ketiga faktor ini, yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kepuasan kerja, saling terkait serta dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Sebagai contoh, kepemimpinan yang baik dan efektif cenderung membuat tempat kerja menyenangkan, meningkatkan disiplin, dan meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, Karyawan yang disiplin cenderung menyukai gaya kepemimpinan yang efektif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. (Kale, Foeh, & Niha, 2023)

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pelaksanaan tugas oleh individu dengan wewenang dan juga tanggung jawab yang telah diberi dalam konteks organisasi guna tercapainya tujuan perusahaan (Jufrizen, 2021). Pendapat (Suryani, 2019) dikutip dari Mangkunegara (2015:9) mengartikan kinerja pegawai sebagai buah kerja secara kapasitas dan mutu yang tercapai dari seorang pegawai selama melaksanakan tanggung jawabnya. Pencapaian serta tingkat keberhasilan seseorang memiliki jangka waktu tertentu ketika menyelesaikan tugas dengan bermacam probabilitas yang termasuk di dalamnya adalah ketentuan mengenai hasil kerja, target, sasaran, serta perjanjian bersama yang berkontribusi pada penilaian kinerja pegawai. (Mauli & Mukaram, 2016).

Gaya Kepemimpinan

Dengan menggunakan gaya kepemimpinan, pemimpin dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, serta memanajemen bawahannya sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan juga efisien. (Siagian & Khair, 2018). Semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, tetapi tujuan dan maknanya sama menumbuhkan gairah dalam bekerja dan juga produktifitas karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan

organisasi yang sesuai harapan (Fajrin, 2018). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan lingkungan kerja dan membuat karyawan lebih termotivasi, dan mendorong kerjasama tim. Pemimpin dapat mengubah cara mereka bertindak terhadap orang lain di bawah mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Alya, 2019). Di sisi lain, (Jaya, Mukhtar, & UA, 2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan juga motivasi yang kurang baik bisa menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, dan pada gilirannya menyebabkan rendahnya kinerja usaha secara keseluruhan. gaya kepemimpinan buruk atau tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan konflik pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut (Rizal & Radiman, 2019) yang dikutip dari Hasibuan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja itu sebuah keinginan juga kesadaran untuk mematuhi aturan organisasi bisnis dan juga standar masyarakat. Menurut (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017) yang dikutip dari Siagian (2000: 305), adalah upaya manajemen untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi berbagai peraturan dan persyaratan. Menurut (Priyono, Marzuki, & Soesatyo, 2016) yang dikutip dari P. Siagian (2005: 305), disiplin adalah jenis latihan yang memiliki tujuan agar mampu meningkatkan pengetahuan, sikap, juga perilaku karyawan oleh karena itu mereka ingin bekerja sama dengan orang lain dengan sukarela. Tingkat disiplin kerja yang tinggi mencerminkan sejauh mana individu melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menghambat efisiensi operasional, menurunkan kualitas pekerjaan, dan merusak hubungan kerja. Disiplin yang merosot akan menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. (Suryani et al., 2017; Yati et al., 2019).

Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam pekerjaan mencerminkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti kompensasi, pengakuan, peluang pengembangan, keadilan, dan hubungan dengan Rekan kerja dan atasan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaan mereka akan lebih bersemangat, berdedikasi, dan produktif. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif, termasuk penurunan motivasi, peningkatan pergantian karyawan, dan penurunan kinerja. (Sunarta, 2019) Jika perusahaan mengalami perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh karyawannya di tempat kerja, hal itu dapat berdampak negatif dan bahkan merugikan perusahaan. Kepuasan dalam bekerja adalah perasaan atau sikap puas maupun tidak puas yang dimiliki oleh seorang karyawan tentang

bagaimana mereka menilai pekerjaan yang telah mereka lakukan. (Dewi, Bagia, & Jana, 2018). Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) Kepuasan kerja merujuk pada pencapaian karyawan dalam memenuhi standar dan kemampuan yang diberikan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka. Sama seperti pendapat (Ceven, Sayinti, & Dincer, 2009) yang dikutip dari Jones (Akehurst et al., 2009:5) berkata bahwa individu yang sangat puas dengan pekerjaannya secara umum menyukai pekerjaannya. Ini terjadi ketika individu tersebut merasa diperlakukan dengan sewajarnya dan percaya bahwa pekerjaannya memiliki banyak aspek yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain kausal komparatif penelitian ini dipilih berdasarkan permasalahan yang akan diselidiki karena bertujuan untuk menetapkan sebab dan akibat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*, menganalisis variabel-variabel yang kejadiannya terjadi sebelum penelitian dilakukan. Strategi yang digunakan adalah strategi kuantitatif, di mana semua informasi atau data yang dikumpulkan dinyatakan sebagai angka.

Sehingga penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang disebar melalui kuesioner kepada responden melalui microsoft form yang kemudian data dikumpulkan secara langsung dan diolah melalui software SmartPLS dengan tujuan untuk dapat menguji dan melihat pengaruh dari hipotesis H1 Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y), H2 Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y), H3 Kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y),.

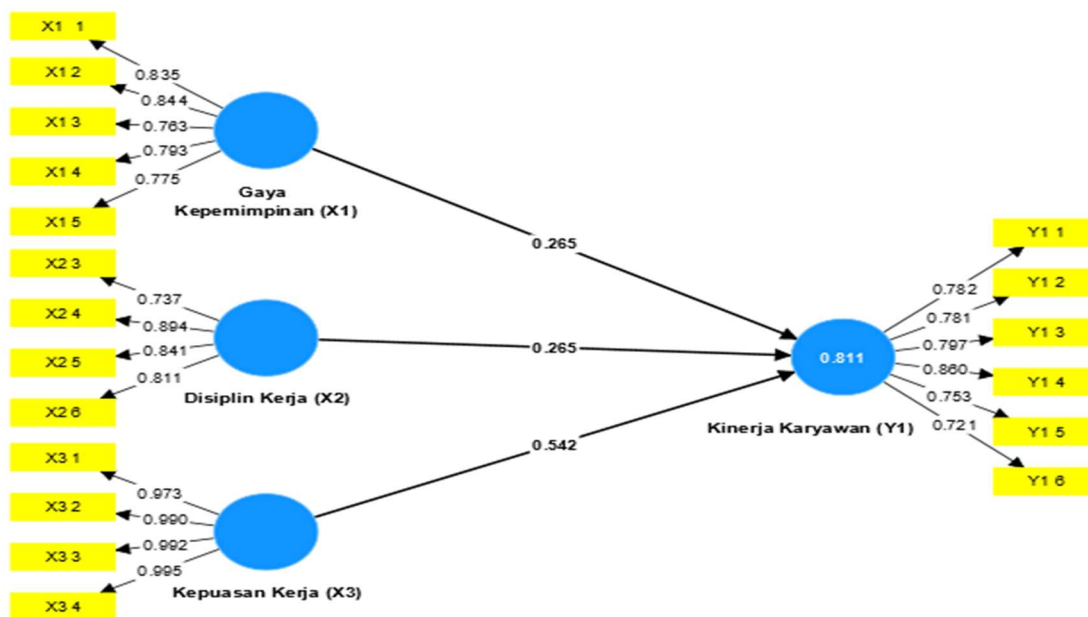
Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sampel menurut (Aries, et al., 2022) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian dengan populasi yang luas, akan mempersulit peneliti dalam melakukan pengambilan dan penarikan data. Dengan demikian diperlukan penentuan sampel untuk dapat menentukan jumlah sampel yang digunakan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan rumus slovin dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *probability sampling*.

Penelitian menggunakan instrumen penelitian untuk mengukur peristiwa atau fenomena yang diamati. Variabel dalam penelitian ini diukur memakai skala Likert, yang

kemudian diterjemahkan menjadi indikator variabel serta digunakan sebagai titik awal untuk membuat instrumen berupa pernyataan. Jika pernyataan sudah dibuat, dilanjutkan dengan memberi bobot pada masing-masing alternatif tanggapan.

Dalam penelitian ini, dilakukan penggunaan 5 (lima) opsi alternatif dengan penilaian seperti yang ditunjukkan dibawah ini:

1. Jawaban “**Sangat Setuju**” diberi nilai 5
2. Jawaban “**Setuju**” diberi nilai 4
3. Jawaban “**Netral**” diberi nilai 3
4. Jawaban “**Tidak Setuju**” diberi nilai 2
5. Jawaban “**Sangat Tidak Setuju**” diberi nilai 1



Gambar 1. Skema analisis data

Analisis Data

Variabel penelitian ini adalah: 1) Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), 2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Berikut definisi konseptual dan definisi operasional masing-masing variabel, yaitu:

1. Kinerja Karyawan (Y)
 - a. Definisi konseptual

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang individu dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi di tempat kerja.

b. Definisi Operasional

Indikator variabel kinerja, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu, 4) Kerjasama, 5) Penekanan biaya, dan 6) Pengawasan

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

a. Definisi konseptual

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, mengambil keputusan, mengelola konflik, dan menginspirasi orang lain.

b. Definisi Operasional

Indikator variabel gaya kepemimpinan adalah: 1) Pengambilan keputusan, 2) Memotivasi anggota, 3) Berkomunikasi, 4) Mengendalikan anggota, dan 5) Pengendalian emosi.

3. Disiplin Kerja (X2)

a. Definisi konseptual

Disiplin kerja adalah seperangkat norma, aturan, dan prinsip-prinsip yang mengatur perilaku individu dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan harmonis.

b. Definisi Operasional

Indikator variabel kompensasi meliputi: 1) Tanggung jawab, 2) Ketaatan waktu.

4. Kepuasan Kerja (X3)

a. Definisi konseptual

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang muncul ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Ini mencakup perasaan positif terhadap tugas-tugas yang dilakukan, lingkungan kerja, rekan kerja, serta sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi ekspektasi dan kebutuhan individu. Kepuasan kerja juga dapat

diukur melalui tingkat kebahagiaan, motivasi, dan kepuasan pribadi yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya

b. Definisi Operasional

Indikator variabel kepuasan kerja adalah: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Promosi, 4) Pengawasan, dan 5) Sesama anggota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Validitas Konvergen (Konvergen)

Tabel 1. Outer Loading

Variable	Indicator	Outer Loading
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.835
	X1.2	0.844
	X1.3	0.763
	X1.4	0.793
	X1.5	0.775
Disiplin Kerja (X2)	X2.3	0.737
	X2.4	0.894
	X2.5	0.841
	X2.6	0.811
Kepuasan kerja (X3)	X3.1	0.973
	X3.2	0.990
	X3.3	0.992
	X3.4	0.995
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0.782
	Y.2	0.781
	Y.3	0.797
	Y.4	0.860
	Y.5	0.753
	Y.6	0.721

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Dalam pengujian Convergent Validity, beban luar diukur dengan nilai batas yang digunakan adalah 0,7. Jika outer loading > 0,7, indikator tersebut memenuhi Convergent Validity. Namun, karena beberapa nilai outer loading ada yang < 0,7, beberapa variabel dianggap tidak memenuhi Covergent Validity. Variabel X1.1 sampai X1.5, lalu variabel X2.3 sampai X2.6, lalu variabel X3.1 sampai X3.4, serta variabel Y1 sampai Y6 ditunjukkan dalam tabel di atas sebagai variabel yang memenuhi validitas konvergen.

b) Validitas Komposit (Komposit) dan Cronbach Alpha

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melakukan uji Cronbach's alpha dan uji reliabilitas komposit. Jika nilai reliabilitas komposit dan konstruk Cronbach's alpha

lebih dari 0,7 maka reliabilitas konstruksinya sendiri Baik.

Tabel 2. Hasil Validitas Komposit dan Cronbach Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.864	0.861
Disiplin Kerja (X2)	0.845	0.839
Kepuasan kerja (X3)	0.992	0.991
Kinerja karyawan (Y)	0.890	0.874

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Melihat data pada, diketahui seluruh hasil data sendiri lebih dari 0,7 seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Variabel X1, X2, X3, juga Y memiliki nilai Validitas komposit dan Cronbach's alpha lebih dari 0,7, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dianggap reliabel. Yang menunjukkan bahwa setiap pemenuhan hubungan konstruksi mempunyai keandalan yang Baik.

c) Inner Model R-Square

Nilai R-squared suatu penelitian terdiri dari kategori kuat, sedang, dan lemah. Jika nilainya 0,75 maka hasilnya termasuk dalam kategori kuat. Apabila nilai R-squared sebesar 0,50 maka termasuk dalam kategori sedang. Apabila nilai R-squared sebesar 0,25 maka hasilnya termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 3. Hasil uji R-square

	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja karyawan (Y)	0.811	0.808

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Berdasarkan nilai R-Square, pengaruh X1, X2, serta X3 berkaitan dengan Y sebesar 0,811. Ini menunjukkan bahwa X1, X2, serta X3 mempengaruhi Y sebesar 0,811, atau 81,1% secara bersamaan. Dengan begitu, bisa dikatakan bahwasannya pengaruh X1, X2, serta X3 terhadap Y kuat.

d) Inner Model F-Square

Nilai F-squared suatu penelitian terdiri dari kategori kuat, sedang, dan lemah. Jika nilainya 0,35 maka hasilnya termasuk dalam kategori kuat. Apabila nilai R-squared sebesar 0,15 maka termasuk dalam kategori sedang. Apabila nilai F-squared sebesar 0,02 maka hasilnya termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 3. Hasil uji F-square

Variable Attachment	f-Square
X1-Y	0.247
X2-Y	0.229
X3-Y	0.962

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan tersebut ditunjukkan sesuai tabel di atas, nilai f-Square berguna untuk menentukan sampai sejauh mana pengaruh relatif yang dimiliki variabel independen kepada variabel dependen. Berikut distribusi pengaruhnya yaitu nilai 0,247 pada indikasi variabel X1 - Y menunjukkan pengaruh sedang, nilai 0,229 pada indikasi variabel X2 - Y menunjukkan pengaruh sedang, Indikasi variabel X3 - Y menunjukkan pengaruh yang kuat dengan nilai 0,962.

e) Variance Inflation Factor (VIF)

Nilai VIF di atas 5 menunjukkan kemungkinan adanya masalah kolinearitas di antara keduanya konstruksi prediktor. Nilai VIF > 10 menunjukkan adanya masalah multikolinieritas, dan validitas eksternal, memastikan bahwa semua indikator yang telah ditentukan sebelumnya disertakan dalam model. Hasil VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Variance Inflation Factor (VIF)

Variable	VIF
X1.1	2.377
X1.2	2.371
X1.3	1.690
X1.4	1.950
X1.5	1.771
X2.3	1.491
X2.4	3.129
X2.5	2.603
X2.6	1.695
X3.1	2.342
X3.2	2.329
X3.3	1.686
X3.4	1.627
Y.1	2.630
Y.2	2.678
Y.3	2.135
Y.4	2.664
Y.5	1.792
Y.6	1.704

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Berdasarkan hasil nilai inner dan outer VIF pada tabel terlihat nilai VIF $< 5,00$, karena jika $> 5,00$ mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk. Dengan begini artinya model korelasi yang diteliti tidak menunjukkan masalah multikolinearitas.

f) Analisis Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini sesuai dengan hasil pengujian Inner Model (model struktural), yang mencakup output R-Square, koefisien parameter, juga statistik T. Pengujian ini dilakukan untuk memutuskan apakah hipotesis tertentu dapat diterima atau ditolak, dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, statistik T, dan nilai P. Aplikasi statistik SmartPLS (Partial Least Squares) versi 4.0.9.3 digunakan. Jumlah ini dapat dilihat hasil dari perhitungan bootstrapping. Dengan tingkat relevansi 0.05 (5%) dan koefisien beta positif, rule of thumb untuk penelitian ini yaitu T-Statistics > 1.96 . Nilai-nilai pengujian hipotesis penelitian ini merupakan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji Table dan Statistik

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Y	0.265	0.261	0.048	5.484	0.000
X2 -> Y	0.265	0.268	0.043	6.165	0.000
X3 -> Y	0.542	0.542	0.040	13.570	0.000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS

Berdasarkan data di atas nilai T statistic $> 1,96$ serta nilai P $< 0,05$, semua variabel bebas (X1, X2, dan X3) menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap Y. Selanjutnya dilihat dari data diatas. menunjukkan bahwa keempat variabel pada Original Sample (O) bernilai positif sehingga arah pengaruhnya juga positif, dapat disimpulkan bahwa Variabel Y juga akan meningkat secara otomatis jika kapasitas variabel X1, X2, dan X3 meningkat.

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil di atas dinyatakan T-statistik signifikan karena nilai T-statistik $> 1,96$ dengan p-value $< 0,05$.

H2: Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil di atas dinyatakan T-statistik signifikan karena nilai T-statistik $> 1,96$ dengan p-value $< 0,05$.

H3: Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil di atas dinyatakan T-statistik signifikan karena nilai T-statistik $> 1,96$ dengan p-value $< 0,05$.

g) Pembahasan

Dalam tampilan output diketahui nilai koefisien tertinggi variabel X adalah pada variable gaya kepemimpinan dengan indikator sebesar 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel yang memiliki korelasi terkuat diantara variabel lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan variable terendah adalah kepuasan kerja dengan nilai indikator sebesar 0,040. Hal ini dikarenakan beberapa perusahaan bersedia memberikan pengajaran kemampuan dasar kepada karyawan. Selain itu, beberapa karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan baru dalam menghadapi permasalahan.

Hipotesis pertama adalah untuk membuktikan apakah terdapat keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dari hasil diatas, dinyatakan bahwa Nilai T-Statistik sebesar 0,000 dan nilai P sebesar 5,484 memperlihatkan bahwa nilai T-Statistik $> 1,96$ dan nilai $P < 0,05$. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan (X1) berdampak pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,048. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dapat diterima karena hasil perhitungan menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis penelitian kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua adalah untuk membuktikan apakah terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil diatas, dinyatakan bahwa Nilai statistik T dan P masing-masing 6,165 dan 0,000 menunjukkan bahwa nilai statistik T $> 1,96$ sedangkan nilai statistik $P < 0,05$. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X2) berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,043. Oleh karena itu, mengacu pada hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Dengan demikian, hipotesis penelitian ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga adalah untuk membuktikan Apakah terdapat keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil diatas, dinyatakan bahwa Nilai statistik T sebesar 13,570 sedangkan nilai statistik P sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai statistik T $> 1,96$ dan nilai statistik $P < 0,05$. Selanjutnya, pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,040. Maka dari itu, mengacu pada hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut terdapat pengaruh langsung satu sama lain. Akibatnya, hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Dengan demikian, hipotesis penelitian ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil konstruk ini memang terlihat korelasi yang logis antara variable X dan Y.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh paling besar dalam memberikan dampak bagi kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan data diatas, maka setiap variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja adalah pelaksanaan tugas oleh individu dengan wewenang dan juga tanggung jawab yang telah diberi dalam konteks organisasi guna tercapainya tujuan Perusahaan. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, mengambil keputusan, mengelola konflik, dan menginspirasi orang lain. Disiplin kerja adalah komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang muncul ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama (H1) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, hipotesis kedua (H2) tentang pengaruh disiplin kerja, dan hipotesis ketiga (H3) tentang pengaruh kepuasan kerja dapat diterima berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang dilakukan.

Saran

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan variabel yang diteliti. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif, memperkuat kebijakan dan prosedur terkait disiplin kerja serta manajemen harus mengawasi faktor yang berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai. Diharapkan saran-saran ini dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Alya, F. (2019). Jurnal ilmiah. *Jurnal Ilmiah*, 1, 55–60. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2666>

- Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. Retrieved from <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Jana, S. G. P. A. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Fajrin, I. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Brawijaya*, 1–129. Retrieved from <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162612/>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kale, J. D., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 622–630.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- M.L Makalew, T., F. Tamengkel, L., & Y. Punuindoong, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. Retrieved from <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Priyono, Marzuki, & Soesatyo, Y. (2016). Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On , CV Eastern Star Home In Surabaya). *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 5(3), 212–220.
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ECODEMICA*, 4(1), 32–47. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/294>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Jasman. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Tri Sulkanain Ahmad, A. M. R. T. (2021). (14,913>1,671) maka diketahui bahwa H. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar.*, 3(1), 1–16.