

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. YKC Perabot Medan)

Sella Namira Nasution
Universitas Potensi Utama
sellaamira1999@gmail.com

Yahya Tanjung
Universitas Potensi Utama
yahyasbn25@gmail.com

Alamat : Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241, Indonesia Kota Medan, Indonesia

Abstract. *This study aims to determine the effect of leadership style, discipline and satisfaction on employee performance (case study of PT. YKC Perabot Medan). The data analysis technique used in this study is using research instrument tests, descriptive statistical tests, and classical assumption tests. hypothesis test and test the coefficient of determination. Data collection techniques used in this research use secondary data and primary data. This research is a comparative research. Information regarding this study was obtained from data collection techniques that had been carried out on research subjects, namely employees of PT. YKC Furniture Medan, a research sample of 115 respondents or a questionnaire given to employees of PT. YKC Furniture Medan. The results of the research show that leadership style (X1) has no effect on employee performance, while the discipline variable (X2) has no effect on employee performance (Y), while satisfaction (X3) has an effect on employee performance (Y).*

Keywords: *Leadership Style, Discipline, Employee Satisfaction and Performance*

Abstrak. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. YKC Perabot Medan). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan uji instrumen penelitian, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data sekunder dan data primer. Penelitian ini merupakan penelitian komperatif. Informasi mengenai penelitian ini didapatkan dari teknik-teknik pengumpulan data yang telah dilakukan terhadap subyek penelitian yaitu karyawan PT. YKC Perabot Medan, sampel penelitian sebanyak 115 responden atau angket yang diberikan kepada karyawan PT. YKC Perabot Medan. Hasil dari penelitian adalah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel kedisiplinan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan pada Kepuasan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kepuasan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Proses setiap perusahaan dalam menghadapi polemik globalisasi memungkinkan mereka untuk selalu berinovasi secara maksimal. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawannya) dalam menjalankan

tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hal tersebut, maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang sangat nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada perusahaan peneliti menemukan fenomena masalah pada PT. YKC Perabot Medan. Masalah yang penulis temukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang lebih mengedepankan pekerjaan lain yang bukan merupakan pekerjaan kantor di dalam jam kerja kantor yang telah ditentukan. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu, terdapat pula karyawan yang terlambat masuk dalam bekerja. Mereka cenderung hadir melewati waktu yang telah ditetapkan dalam perusahaan dan menganggap hal tersebut lumrah.

Pimpinan merupakan seseorang yang memiliki tanggungjawab terhadap seluruh aktivitas pada suatu perusahaan. Pimpinan sangat berperan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat serta memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan dan mungkin kepuasan kerja akan tercapai. Selain itu ada pula masalah yang menyangkut kepemimpinan yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan tersebut dapat dilihat dari peran pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan kepada karyawan dan cenderung jarang berada didalam perusahaan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat dan masih ada karyawan yang sering tidak ada di

tempat kerja. Dalam masalah tersebut terlihat masih ada karyawan yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Adapun data pendukung yang dapat digunakan untuk memperkuat fenomena yang terkait, penulis telah mencantumkan Data pra survey sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan kualitas yang sempurna?	10	15
2	Apakah karyawan mampu mengukur sendiri kinerja yang di lakukan?	18	7
3	Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu?	16	9

Sumber: Hasil Data Sekunder

Berdasarkan data pra survey pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Jika dilihat dari jawaban responden karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaan dengan kualitas yang sempurna, pernyataan ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab tidak.
- b. Dari jawaban responden maka dapat dilihat karyawan yang mampu mengukur sendiri kinerja yang dilakukan lebih dominan menjawab ya.
- c. Dan juga para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, pernyataan ini dapat dilihat dari responden yang dominan menjawab ya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Thoha, merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain (Darsono, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, 2017:87).Gaya kepemimpinan ialah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah pimpinan memerintahkan para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik?	23	2
2	Apakah pimpinan memberikan dukungan kepada karyawannya dengan memperhatikan kondisi kerja untuk menciptakan suasana yang kondusif?	10	15
3	Apakah setelah menetapkan tujuan dan memberikan perintah pengerjaan tugas, pimpinan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk berdiskusi tentang tugas dan tanggung jawab mereka?	15	10
4	Apakah pimpinan memberikan petunjuk dan fleksibilitas kepada para karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka?	21	4

Sumber: Hasil Data Sekunder

Berdasarkan data pra survey pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Jika dilihat dari jawaban responden pimpinan memerintahkan para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik, pernyataan ini di dukung oleh jawaban responden yang lebih dominan menjawab ya.
- b. Dari jawaban responden maka dapat di jelaskan bahwa pimpinan memberikan dukungan kepada karyawannya dengan memperhatikan kondisi kerja untuk menciptakan suasana yang kondusif, ini di dukung dari jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak.
- c. Pimpinan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk berdiskusi tentang tugas dan tanggung jawab merekaini dibuktikan dengan responden yang lebih dominan menjawab ya.
- d. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan deskripsi pekerjaan, pernyataan ini didukung dari jawaban responden yang lebih dominan menjawab ya.

Faktor selanjutnya adalah kedisiplinan kerja. Menurut Mathis & Jackson, disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan Pendapat dari Mangkunegara, 2018:143). Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan tepat waktu. Disiplin dapat dikatakan sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Kedisiplinan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah karyawan patuh terhadap peraturan jam kerja dan hadir tepat waktu?	6	19
2	Apakah karyawan menaati tata tertib, tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan?	13	12
3	Apakah karyawan menggunakan dan bertanggung jawab terhadap pemeliharaan peralatan kerja dengan baik?	15	10

Sumber: Hasil Data Sekunder

Berdasarkan data pra survey pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Karyawan tidak patuh terhadap peraturan jam kerja dan hadir tepat waktu, pernyataan ini di dukung oleh jawaban responden yang lebih dominan menjawab tidak.
- b. Belum banyak karyawan yang menaati tata tertib, tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ini di dukung dari jawaban responden yang hampir seimbang terhadap jawaban ya dan tidak.
- c. Karyawan menggunakan dan bertanggung jawab terhadap pemeliharaan peralatan kerja dengan baik ini dibuktikan dengan responden yang lebih dominan menjawab ya.

Tabel 4. Hasil Pra Survey Kedisiplinan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah karyawan mendapatkan kepuasan gaji sesuai dengan upah minimum?	18	7
2	Apakah karyawan setiap tahunnya mendapatkan kepuasan promosi?	15	10
3	Apakah karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	10	15

Sumber: Hasil Data Sekunder

Berdasarkan data pra survey pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Jika dilihat dari jawaban responden karyawan mendapatkan kepuasan gaji sesuai dengan upah minimum, pernyataan ini di dukung oleh jawaban responden yang lebih dominan menjawab ya.
- b. Dari jawaban responden maka dapat di simpulkan bahwa karyawan mendapatkan promosi kenaikan jabatan atas kinerjanya, ini di dukung dari jawaban responden yang lebih dominan menjawab ya.

- c. Kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja ini dibuktikan dengan responden yang lebih dominan menjawab tidak.

Berdasarkan data-data dan latar belakang penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.YKC Perabot Medan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Pendapat dari Likret (1961) dalam (Indah, 2019:19) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- a. Pelaksanaan tugas, Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
- b. Memberi dukungan, Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- c. Mengutamakan hasil dari pada proses, Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- d. Memberi petunjuk, Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai

fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Sesuai pendapat dari (Henry, 2017:243) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk menubuh suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sesuai pendapat dari (Hasibuan, 2016:35) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Indikator yang digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan yaitu:

- a. Disiplin Waktu: diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin Peraturan : peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
- c. Disiplin Tanggung Jawab : salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan

dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Kepuasan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Indikator sebagai bahan acuan terbentuknya kepuasan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. (Celluci dan De Vries dalam Fuad, 2018, hal. 28) menyatakan bahwa:

a. **Kepuasan dengan Gaji**

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah di lihat adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Jika gaji yang diberikan lebih rendah dibanding dengan gaji yang berlaku maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji.

b. **Kepuasan dengan Promosi**

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Proses

pemindahan dari jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi selalu di ikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang di duduki sebelumnya.

c. Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama antar rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran serta bantuan kepada sesama rekan kerja.

d. Kepuasan dengan penyedia

Unsur ini menjelaskan penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya, tugas pengawasan tidak dapat di pisahkan dengan fungsi kepemimpinanyaitu usaha untuk mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkanorganisasi.

e. Kepuasan dengan pekerjaan sendiri

Unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaanya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan mempunyai kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh maier sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Notoatmojo “kinerja adalah status kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas sesuai uraian tugasnya”. Demikian halnya diungkapkan oleh Guilbert bahwa “kinerja adalah sesuatu yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan keterampilan”. Selain itu Echol dan Shadily merumuskan kinerja atau performance sebagai perbuatan, daya guna, prestasi, hasil pelaksanaan, penyelenggaran dalam melaksanakan tugas atau kewajiban.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya

manusia persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari berbagai defenisi yang dikemukakan diatas daat dikatakan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut oleh organisasi.

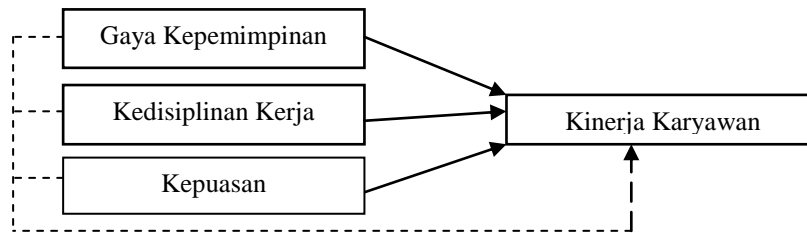
Indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut bisa menentukan kuantitas dan kualitas dari kinerja para karyawan. Berdasarkan penjelasan dari Robins ada 6 ndikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas Kerja: Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan.
- b. Kuantitas: adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.
- c. Ketepatan Waktu: Adalah hal yang juga kursial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.
- d. Efektivitas: Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencaapi tujuan perusahaan.
- e. Kemandirian: Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik..

Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenan dengan dua variable atau lebih. Pendapat dari Sugiyono, (2017:93), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang

bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
(Sumber: Data Diolah 2022)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pendapat yang kebenarannya masih diragukan dan harus diuji untuk membuktikan kebenarannya melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah melalui proses penelitian dan terbukti kebenarannya, maka hipotesis tersebut akan disebut sebagai teori.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu agar cara atau upaya yang dipakai peneliti dalam pengumpulan data dan menganalisis data yang diperlukan guna menjawab permasalahan yang dihadapi, penggunaan metode ini digunakan untuk menemukan dan mengumpulkan data yang valid, akurat, serta signifikan dengan masalah yang diangkat, sehingga sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis sumber data primen dan juga sekunder sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti data penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli. Adapun data primer diperoleh dari penyebar kuesioner yang diberikan kepada responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data ini merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di PT.YKC Perabot, buku, jurnal, artikel dan sumber lain yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yang dimulai dari bulan Maret sampai bulan Mei 2021 dan lokasi penelitian ini di PT.YKC Perabot Kc. Medan yang berlokasi di Jalan Pasar 1 Saentis Kota Medan, Sumatera Utara. Kegiatan penelitian meliputi riset ke PT. YKC Perabot, pengumpulan data, penyusunan proposal, pengajuan proposal, dan revisi proposal.

Populasi dan Sampel

- 1) Populasi adalah suatu wilayah atau kumpulan obyek penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:135) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. YKC Perabot yang berjumlah 161 orang.
- 2) Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *refresentatif* atau dapat mewakili. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* karena pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Uji Instrumen Penelitian

- 1) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Uji validitas dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Sedangkan untuk mengetahui

skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
 - b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- 2) Uji Reabilitas, setelah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25, maka dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menemukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya, apabila nilai r lebih kecil 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid memiliki arti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini tidak berarti bahwa menggunakan instrumen yang telah teruji validitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid (Sugiyono, 2018). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung jumlah korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan atau pernyataan kuesioner. Sementara untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidaknya, maka ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka setiap butir instrument dinyatakan valid.
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka setiap butir instrument dinyatakan tidak valid
- 2) Uji Reabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang tidak teruji reliabilitasnya bila digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan (Sugiyono, 2018). Uji reliabilitas yang digunakan adalah jika nilai *cronbach*

$\alpha > 0,06$ maka dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai cronbach $\alpha < 0,06$ maka tidak reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan, variabel residual memiliki distribusi normal. Metode pengujian normalitas yaitu *kolmogorov-smirnovtest* (KS-test) dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan distribusi data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas ditunjukkan pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.95094593
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.035
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.881
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.9 tersebut menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh nilai (*Asymp.Sig.2-tailed*) sebesar 0,801. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) maka residual terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan menggunakan analisa matrik korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance* < dari 0,10 atau sama dengan nilai $VIF < 0,10$, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas

dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.562	2.237		5.614	.000		
	Gaya Kepemimpinan	-.050	.061	-.075	-.811	.419	.986	1.014
	Kedisiplinan Kerja	.013	.087	.014	.148	.882	.943	1.061
	Kepuasan	.274	.099	.260	2.778	.006	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS 25

Hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan VIF dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 5% atau 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi ketidaksamaanvarians pada variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	4.358	1.307		3.335	.001
	Gaya Kepemimpinan	-.055	.036	-.144	-1.537	.127
	Kedisiplinan Kerja	-.034	.051	-.064	-.673	.502
	Kepuasan	-.072	.058	-.119	-1.245	.216

a. Dependent Variable: abs_RES2

Sumber: Data SPSS 25

Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.7 tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Gaya Kepemimpinan (0,150 > 0,05), variabel kedisiplinan kerja (0,279 > 0,05), variabel kepuasan (0,800 > 0,05) semua menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), kedisiplinan kerja (X2), dan kepuasan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil seperti Tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.562	2.237		5.614	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.050	.061	-.075	-.811	.419
	Kedisiplinan Kerja	.013	.087	.014	.148	.882
	Kepuasan	.274	.099	.260	2.778	.006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data SPSS 25

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.562 + (-0,050X1) + 0,013X2 + 0,274X3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kinerja karyawan (Y) adalah 12,562 yang artinya apabila nilai dari variabel lainnya tetap (konstant), maka kinerja karyawan adalah sebesar 12.562 satuan.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) adalah -0,050 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstant), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan ataupun penurunan -0,50 satuan.
3. Koefisien regresi kedisiplinan kerja (X2) adalah 0,013 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai gaya kepemimpinan sebesar 1satuan dan

nilai dari variabel lainnya tetap (konstant), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan ataupun penurunan 0,013 satuan.

4. Koefisien regresi kepuasan (X3) adalah 0,274 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstant), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan ataupun penurunan 0,274 satuan.

Uji Hipotesis

1) Uji Parsial

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_1 tidak diterima

Derajat bebas dalam penelitian ini adalah $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 115-4-1) = (0,025; 110)$ maka t_{tabel} sebesar 1.981. Berikut hasil uji t:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.562	2.237		5.614	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.050	.061	-.075	-.811	.419
	Kedisiplinan Kerja	.013	.087	.014	.148	.882
	Kepuasan	.274	.099	.260	2.778	.006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data SPSS 25

- Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dari variabel gaya kepemimpinan yaitu $-.0811 < 1,981$ dan nilai signifikan untuk Gaya Kepemimpinan sebesar $0,419 > 0,05$, sehingga variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. YKC Perabot Medan. Dengan demikian H_1 ditolak.
- Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dari variabel kedisiplinan kerja yaitu $0,148 < 1,981$ dan nilai signifikan untuk kedisiplinan kerja sebesar $0,882 > 0,05$, sehingga variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. YKC Perabot Medan. Dengan demikian H2 ditolak.

- c. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel kepuasan yaitu $2.778 > 1,981$ dan nilai signifikan untuk kepuasan sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. YKC Perabot Medan. Dengan demikian H3 ditolak.

2) Uji Simultan

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.863	3	10.954	3.072	.031 ^b
	Residual	395.833	111	3.566		
	Total	428.696	114			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3.072 dengan tingkat signifikan 0.031 lebih kecil dari alpha 0,05. F_{hitung} yang dihasilkan pada tabel diatas sebesar 3.072 lebih besar dari pada f-tabel yaitu 2.69. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan kepuaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. YKC Perabot Medan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Analisis R^2 (*Adjusted R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel-variabel dependen dalam penelitian. Hasil dari uji Koefisien Determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 ^a	.077	.052	1.977
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.15 tersebut yang ditunjukkan dengan *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,052 artinya sebesar 0,52% variabel kinerja karyawan pada PT.YKC Prabot (Y) yang dapat

dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), kedisiplinan kerja (X2), dan kepuasan (X3). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 99,48% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji persial (Uji-t) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t\text{-hitung} = -0,811 < t\text{-tabel} = 1,981$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,419 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji persial (Uji-t) mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t\text{-hitung} = 0,1448 < t\text{-tabel} = 1,981$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,882 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasanya variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji persial (Uji-t) mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t\text{-hitung} = 2,778 > t\text{-tabel} = 1,981$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasanya variabel kepuasan berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. YKC Perabot Medan.

- 2) Hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. YKC Perabot Medan.
- 3) Hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. YKC Perabot Medan.

Saran berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak PT. YKC Perabot Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Berikut beberapa saran yang diajukan penulis:

1. PT. YKC Perabot Medan harus meningkatkan kedisiplinan terutama kepada karyawan yang harus lebih ditekankan untuk kedisiplinan agar kedepannya kinerja dapat meningkat lebih baik.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan supaya lebih meningkatkan dan mengembangkan peneliti ini. Maka disarankan selanjutnya mengidentifikasi dan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

REFERENSI

- Ading, Sunarto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat)." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 8.1 (2020): 18-38.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta" *Jurnal Inovasi Penelitian* 1.9 (2021): 1897-1906.

- Fajri, Chotamul, and Fikry Dharmawan. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1.3 (2021): 396-401.
- Hardianingtyas, Eni, Edy Djoko Soeprajitno, and Hery Purnomo. "Analisis Kualitas Pelayanan Publik, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja sebagai Determinan Kepuasan Masyarakat Desa Ngulungkulon Trenggalek." (2021): 1-14.
- Mulandoro, Fransisca Elsy. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1.1 (2021): 74-85.
- Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* (Penerbit : Kencana) Jakarta, 2017.
- Tjiptono, Fandy, *Kualitas Jasa* (Penerbit : Gramedia Pustaka, 2017) Jakarta.
- Winarsih, Atik Septi dan Ratmino, *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta, 2016.
- Yahya Tanjung, 2021 Analisis Pengaruh Kepuasan Pergantian Metode Persediaan Barang Dengan Pemakaian Metode Abc Dalam Meningkatkan Kualitas Produk (Studi Kasus. Ud. Rizky Assila Ulfa). *Accumulated Journal*, Vol. 3 No. 2 Juli 2021 ISSN: 2656-4203.