

## Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Fifi Oktaviani, Joko Rianto, Arfiyani Yulianti Fiyul, Erialdy\*  
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118  
E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini Bertujuan untuk menguji (1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Primagraha, (2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Primagraha, (3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Universitas Primagraha. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dan mendapatkan hasil sampel sebanyak 64 Responden. Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, analisis korelasi berganda, analisis koefisiensi determinasi , uji t dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjuk (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, (3) Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci** : Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

### Abstract

*This study aims to examine (1) the effect of work objectives on employees at Primagraha University, (2) the effect of work discipline on employee work goals at Primagraha University, (3) the effect of work motivation on employee work goals at Primagraha University. This study used the slovin formula and obtained a sample of 64 respondents. Data analysis methods in this study include validity test, reliability test, simple regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test. The results of this study indicate (1) Leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (2 ) Work Discipline has a positive and significant effect on employee work activities, (3) Work Motivation has a Positive and Significant Effect on employee job satisfaction.*

**Keywords:** Leadership, Work Discipline and Work Motivation

### A. Pendahuluan

Di Indonesia kepemimpinan tidak terlepas dari karakteristik budaya masyarakatnya, sedangkan budaya Barat lebih bersifat individualistik. Jika dibandingkan dengan negara-negara Barat di mana para CEO (*Chief Executive Officer*) atau manajer terbatas dalam peran profesional, budaya kepemimpinan di Indonesia lebih kompleks karena pemimpin dituntut punya peran lebih luas. Di negara-negara Barat, manajer lebih fokus pada keterampilan profesional mereka. Padahal, di Indonesia, hal itu tidak penting. Sebaliknya untuk menjadi pemimpin tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi, dan yang lebih penting lagi harus

menguasai keterampilan sosial, seperti komunikasi, empati, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. “Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien” (Purwadi, 2020). “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi” (Hasibuan, 2011: 170).

Menjadi pemimpin berarti harus memiliki sosial skill, karena kepemimpinan di Indonesia lebih banyak berkaitan dengan cara ‘mengurus orang’ daripada cara mengurus bisnis. Pemimpin di Indonesia mesti menjadi manusia sosial. Seorang atasan tidak akan mendapat respek dari anak buahnya karena kecakapannya menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi atau berhasil mengembangkan solusi yang efisien. Ia akan dihormati karena kepribadiannya, karakternya, dan bagaimana ia memperlakukan bawahannya setiap hari.

Begitu pula dengan Universitas Primagraha yang bergerak di bidang pendidikan memiliki Kepemimpinan dalam melatih karyawan agar lebih mengapresiasi kepemimpinan. Kepemimpinan formal mengacu pada pandangan karyawan, semangat sosial, saling peduli, menjaga reputasi baik perusahaan, dan menerima masukan atau pendapat untuk menciptakan tujuan yang sesuai. Organisasi dibangun karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Pebisnis di perusahaan mana pun tidak ingin kinerjanya menurun. Segala sesuatu berkaitan dengan pekerjaan, jabatan atau peran dalam organisasi. Tugas fungsional berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan tugas perilaku berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk melakukan aktivitas interpersonal dengan anggota organisasi lainnya, termasuk penyelesaian konflik, manajemen waktu, pemberdayaan orang lain, kerja kelompok dan kerja mandiri.

Disiplin kerja pada perusahaan tidak hanya masalah dominasi peraturan dan hukuman yang diterapkan oleh perusahaan. Terkadang perusahaan memberlakukan beberapa aksi pendisiplinan agar karyawan dapat terbiasa menjaga kedisiplinan. Dengan ini, perilaku disiplin kerja akan terbentuk sendiri ketika karyawan dan manajemen perusahaan memiliki rasa percaya satu sama lain. Hal ini juga mendukung tujuan dari kerja disiplin yang bermaksud untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tetap berada di garis yang sama demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Tani Handoko, 2012:208) “disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berdampak positif pada kinerjanya begitupun sebaliknya. Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi yang tinggi apabila mereka memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang di targetkan perusahaan

dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini menjadi kepuasan kerja para karyawan. Tubagus (2015:167) menjelaskan, “motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang”. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015:110) menyatakan bahwa “motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan”.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja (Erialdy, Agus Iwan Mulyanto, Sugeng Lubar Prastowo, 2021). Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata. Menurut Suwanto dan Priansa (2011), “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan”.

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:11) “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics 22.0*.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Universitas Primagraha yang berjumlah 178 karyawan. Sample dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga dari total populasi 178 karyawan didapat sampel sejumlah 64 karyawan dan jumlah ini telah mencukupi untuk rumus slovin dan diolah menggunakan SPSS 22.0 dan dengan Teknik *proportionate stratified random sampling*, Sugiyono (2019:64) mengemukakan “Teknik *proportionate stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Primagraha Serang dengan teknik pengumpulan data kuantitatif dan menggunakan metode kuesioner berbentuk pilihan ganda, wawancara, dan observasi. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor masing-masing item dengan skor dari total keseluruhan, item pertanyaan serta jawaban dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (standar). Dari hasil uji validitas semua pertanyaan menunjukkan hasil yang valid yaitu dengan ditandai semua hasil mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0.444.

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut di gunakan berulang kali. Dalam

melakukan pengujian reliabilitas, dapat dilihat dengan ketentuan nilai cronbach's alpha  $\geq 0,6$ .

**Tabel 1**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan	0,937	$\geq 0.60$	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,895		Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,826		Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,933		Reliabel

Sumber: Olahan Data (2021).

Berdasarkan tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah  $\geq 0,60$ . Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dikatakan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) apabila responden pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.681	1.650	.696	45.822	3

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), KepemimpinAN (X1)

Sumber: Olahan Data (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan adanya koefisien determinasi atau R square sebesar 0.696 (69.6%) artinya pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 69.6% dan sisanya dipengaruhi oleh variable-variabel lainnya diluar penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian SPSS 22.0, pengujian hipotesis ini dengan melihat nilai t hitung dibandingkan t tabel dengan tingkat probabilitas sebesar 5% dan derajat kebenaran  $n-2$  ( $64 - 2 = 62$ ) serta uji 2 sisi (two tiled) diperoleh angka 1.999.

**Tabel 3**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.488	2.221		2.021	.048
	Kepemimpinan (X1)	.827	.107	.701	7.749	.000
1	(Constant)	2.835	2.048		1.384	.171
	Disiplin Kerja (X2)	0.811	0.088	.760	9.215	.000
1	(Constant)	- 1.182	1.968		-.600	.551
	Motivasi Kerja (X3)	1.060	.091	.828	11.626	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Olahan Data (2021)

Berdasarkan hasil diatas didapat (1) Kepemimpinan : t hitung sebesar 7.749 dan angka significant 0.000. karena angka significant  $1.999 < 7.749$  dan t hitung tabel ( $7.749 > 1.999$ ), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Disiplin Kerja : t hitung sebesar 9.215 dan angka significant 0.000. karena angka significant  $1.999 < 9.215$  dan t hitung tabel ( $9.215 > 1.999$ ), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Motivasi Kerja : t hitung sebesar 11.626 dan angka significant 0.000. karena angka significant  $1.999 < 11.626$  dan t hitung tabel ( $11.626 > 1.999$ ), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Uji F

**Tabel 4**

Sumber: Olahan Data (2021)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.256	3	124.752	45.822	.000 <sup>b</sup>
	Residual	163.353	60	2.723		
	Total	537.609	63			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 45.822 dengan nilai significant sebesar 0.000. besar nilai F tabel dicari dan didasarkan pada dk pembilang = 2 dan dk penyebut =  $n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$  dengan taraf 5% dengan demikian hasil pembandingannya adalah F hitung  $> F$  tabel yaitu 2.76, artinya Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variable

kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta hubungan positif dan signifikan.

#### **D. Kesimpulan**

Metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 22.0 yang hasilnya menunjukkan :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Primagraha.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Primagraha.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Primagraha.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Primagraha.

#### **Referensi**

- Edi Setiawan, S.T., M.M. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel (pada karyawan PT. PLN (persero) Area Surakarta". *Prima Ekonomika*, Volume 9 No. 1.
- Erialdy, Agus Iwan Mulyanto, Sugeng Lubar Prastowo, A. I. P. (2021). Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi Online Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(1), 136-142.
- Ila Rohmatun Nisyak. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 5 No. 4.
- Ilma Dzawil Iftitah. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar".
- Kasino, Nurrul Fitri Indrayanti. 2020. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo". *Jurnal Ecobisma*, Volume 7 No. 1.
- Ni Luh Sekartini. 2016. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, Volume 3 No. 2.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- UPG.ac.id. "Tentang-Primagraha", 14 Oktober 2019. [Http://upg.ac.id](http://upg.ac.id). Diakses, 24 juli 2021

- Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". *Dimensi*, Volume 9 No.3.
- Ningrum Rahayu, Kartini Aprianti. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Pt. Perum Pengadaian Salama Cabang Bima". *Jurnal Brand*, Volume 2 Nomor 2.
- Wirdayani Wahab. 2020. "Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan". *Riau Economics and Business Review*. Volume 11 Nomor 2.
- Yuyu Ruhayu, Nasir Hamzah, Dkk. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Center of Economic Student Journal*, Volume 3 Nomor 1.
- Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, Dkk. 2020. " Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta". *Jurnal Ekonomi Efektif*, Volume 3 Nomor 1.
- Herliana Lusiana, Firdaus. 2018. " Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, Volume 4 Nomor 1.