

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Gudang Fashion 26

Destiana Arinda, Ridho Riadi Akbar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun,

Penulis Korespondensi: destianaarinda@student.inaba.ac.id,

ridho.riadi@inaba.ac.id

Article Information:

Received: August 13, 2024, Accepted: August 19, 2024, Published: August 21, 2024

Abstract:

This research aims to describe job satisfaction, leadership style, and work discipline and analyze the influence of leadership style and work discipline on employees' job satisfaction at CV Gudang Fashion 26. The research employs a quantitative method with descriptive and verification approaches. The sample was taken using a saturated sampling technique involving 50 CV Gudang Fashion 26 employees, and data was collected through a questionnaire. Data analysis includes multiple linear regression, partial and simultaneous tests, and the coefficient of determination. Descriptive analysis shows a job satisfaction score of 893, a leadership style score of 876, and a work discipline score of 908, all in the high category. The results indicate that leadership style does not influence job satisfaction, while work discipline does. Simultaneously, leadership style and work discipline influence job satisfaction, with a contribution of 62.6%.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi di Indonesia semakin pesat setiap tahun, dengan persaingan yang terus meningkat untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, yang ditunjukkan melalui pencapaian visi dan misi organisasi tersebut (Saputro & Akbar, 2024). Karenanya, manajemen SDM perlu terus meningkatkan kualitas dan potensi karyawan guna bersaing dan mencapai produktivitas yang menjadi tolok ukur keberhasilan, sehingga perusahaan dapat memperoleh profit maksimal. Karyawan dituntut untuk menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan demi mempertahankan eksistensi perusahaan. Menurut Manullang dalam Ristanty (2019), manajemen sumber daya manusia adalah gabungan seni dan ilmu dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif sambil meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Proses ini mencakup berbagai praktik dan strategi yang dirancang untuk memaksimalkan potensi individu dan tim, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta memastikan bahwa semua sumber daya manusia digunakan secara optimal untuk mendukung visi dan misi perusahaan.

Industri konveksi, yang menghasilkan pakaian seperti kaos, kemeja, dan jaket, sangat populer di Indonesia karena pakaian adalah kebutuhan dasar manusia, sehingga pasar untuk bisnis ini

Published by:

selalu ada. Pangsa pasar yang jelas mendorong banyak orang untuk memaksimalkan potensi bisnis konveksi. Seiring waktu, industri ini terus berkembang, meningkatkan persaingan. Hal ini menarik pebisnis untuk meningkatkan kualitas produk mereka. Dengan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi menjadi semakin penting untuk memenangkan pasar.

CV Gudang Fashion 62 adalah usaha yang bergerak di bidang sablon dan konveksi, dengan fokus utama memproses kain menjadi pakaian. Proses yang dilakukan meliputi pemotongan kain sesuai pola, bordir atau sablon, menjahit, dan finishing. Didirikan oleh Sobar Taufik pada tahun 2019 di Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, perusahaan ini mempekerjakan sekitar 50 karyawan dan berfokus pada pembuatan baju.

Dalam mengelola sumber daya manusia, berbagai masalah dapat muncul, seperti ketidakpuasan karyawan yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan mengelola sumber daya manusia, karena produktivitas mereka dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan mengharapkan kepuasan dari tempat mereka bekerja, dan semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah pandangan umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika penghargaan yang diterima sesuai dengan harapan. Kepuasan terjadi saat kebutuhan individu terpenuhi dan berkaitan dengan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan karyawan, serta sikap mereka terhadap imbalan yang dianggap layak diterima setelah berkontribusi (Darmawan & Muttaqin, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak langsung pada lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, serta motivasi individu. Pemimpin yang mampu mendengarkan, memberikan arahan yang jelas, dan menghargai kontribusi karyawan cenderung menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk membangun kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan. Tanjung & Frinaldi (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, mereka cenderung merasa lebih teratur, bertanggung jawab, dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan adil, di mana aturan dan prosedur dipatuhi, sehingga mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa aman. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang disiplin cenderung merasa dihargai dan lebih puas, karena mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka bisa sukses. Disiplin dapat dibentuk melalui berbagai tindakan yang mencerminkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, keteraturan, dan ketertiban. Oleh karena itu, perusahaan harus memotivasi karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku guna mengembangkan disiplin yang tinggi (Meilani & Muttaqin, 2024). Disiplin kerja yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi oleh Azhar et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2019:193) berpendapat bahwa disiplin melibatkan pemahaman dan komitmen karyawan untuk mematuhi semua standar dan aturan yang berlaku di tempat kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Published by:

2.1. Kajian Teoritis

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mencerminkan perasaan karyawan mengenai seberapa menyenangkan pekerjaan mereka. Hal ini juga menggambarkan sikap umum terhadap pekerjaan, terutama perbedaan antara imbalan yang diterima dan yang diharapkan oleh pekerja (Afandi, 2018:730).

Menurut Handoko (2020:193), kepuasan kerja adalah pandangan karyawan tentang seberapa menyenangkan pekerjaan mereka, yang tercermin dalam perilaku positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja menurut Wibowo (2017:193) adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh pekerja, yang dianggap menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:122), gaya kepemimpinan adalah panduan lengkap tentang cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai instruksi. Sebagai bagian dari ilmu sosial terapan, kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Busro, 2018:226). Kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi bawahan agar bekerja sama dan berkontribusi produktif demi mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019:170).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah alat manajemen yang memfasilitasi perubahan perilaku dan memastikan kepatuhan terhadap aturan perusahaan serta norma sosial melalui perilaku yang mencerminkan ketaatan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2018:13).

Disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan kesediaan dan kepatuhan seseorang terhadap norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerjanya. Sikap ini menunjukkan komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif (Mangkunegara, 2017:86).

Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin mencakup pemahaman yang mendalam dan komitmen karyawan untuk mematuhi setiap standar dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Ini tidak hanya berarti mengikuti peraturan, tetapi juga menunjukkan dedikasi terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi, sehingga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan efisien.

2.2. Penelitian Terdahulu

Peneliti memanfaatkan berbagai referensi, termasuk penelitian terdahulu, untuk memperluas literatur dan membandingkan pengaruh gaya kepemimpinan serta disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta	(Herawati & Ranteallo, 2020)	Hasil penelitian menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas gaya kepemimpinan serta variabel terikat kepuasan kerja Perbedaan: terdapat perbedaan pada tempat penelitian
2	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.	(Tanjung & Frinaldi, 2023)	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas gaya kepemimpinan serta variabel terikat kepuasan kerja Perbedaan: terdapat perbedaan pada tempat penelitian
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	(Azhar et al., 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas disiplin kerja serta variabel terikat kepuasan kerja Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas kompensasi dan tempat penelitian
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya	(Putri & Kustini, 2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas disiplin kerja serta variabel terikat kepuasan kerja Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas keterlibatan kerja dan tempat penelitian

No	Judul Penelitian	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
5	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan	(Syarif & Hiya, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta variabel terikat kepuasan kerja Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas kompensasi dan budaya organisasi serta tempat penelitian

Sumber: Google Scholar

3. Metode Penelitian

3.1. Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif memungkinkan pengumpulan data numerik yang dianalisis secara statistik, sementara pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data. Pendekatan verifikatif kemudian digunakan untuk menguji hipotesis dan membuktikan hubungan antar variabel yang diteliti. Sugiyono (2019:2) menyatakan bahwa metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan spesifik. Melalui proses ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang relevan dan akurat untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, atau mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks akademis maupun praktis. Pendekatan ilmiah ini didasarkan pada rasionalitas, pengalaman, dan sistematis. Rasional berarti metode yang digunakan logis dan mudah dipahami, pengalaman menunjukkan bahwa metode dapat diamati oleh indra manusia, dan sistematis berarti penelitian dilakukan secara teratur dan logis. Menurut Martono dalam Sudaryono (2018:92), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan hubungan antara fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu kepuasan kerja (Y), gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2). Berikut adalah operasionalisasi ketiga variabel tersebut:

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuesioner	Skala
1.	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah reaksi emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mencerminkan perasaan karyawan mengenai seberapa menyenangkan pekerjaan mereka. Hal ini juga menggambarkan sikap umum terhadap pekerjaan, terutama perbedaan antara imbalan yang diterima dan yang diharapkan oleh pekerja (Afandi, 2018:730).	1. Pekerjaan	Apakah pekerjaan yang dilakukan seseorang mengandung elemen yang memberikan kepuasan.	1	Ordinal
			2. Upah	Apakah jumlah bayaran yang diterima seseorang sesuai dengan kebutuhan dan terasa adil.	2	Ordinal
			3. Promosi	Kesempatan seseorang untuk berkembang melalui promosi jabatan.	3	Ordinal
			4. Pengawas	Seseorang yang selalu memberikan arahan atau instruksi dalam pelaksanaan tugas.	4	Ordinal
			5. Rekan Kerja	Rekan-rekan yang sering berinteraksi dengan seseorang dalam pekerjaan. Seseorang bisa merasa apakah rekan kerja tersebut menyenangkan atau tidak.	5	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuesioner	Skala
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Busro (2018:226) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.	1.Kemampuan untuk menjalin kerjasama dan hubungan yang harmonis.	Kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.	1	Ordinal
			2.Kemampuan yang efektif	Menyelesaikan tugas yang tepat waktu, hadir tepat waktu dan tidak terlambat	2	Ordinal
				Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama	3	Ordinal
			3.Kepemimpinan partisipatif	Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	4	Ordinal
			4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	Mengutamakan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	5	Ordinal
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan	1.Frekuensi Kehadiran	Masuk kerja tetap waktu	1	Ordinal
			5. Kemampuan dalam memberikan tugas atau wewenang kepada orang lain.			

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuesioner	Skala
		kesediaan dan kepatuhan seseorang terhadap norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerjanya. Sikap ini menunjukkan komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif (Mangkunegara, 2017:86).	2.Tingkat Kewaspadaan	Penggunaan waktu secara efektif	2	Ordinal
			3. Ketaatan Pada Standar Kerja	Tidak pernah mangkir/ tidak kerja	3	Ordinal
			4.Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Mematuhi semua peraturan perusahaan	4	Ordinal
			5.Etika Kerja	Target pekerjaan	5	Ordinal

Sumber: Data diolah

3.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Gudang Fashion 26, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi langsung dari responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku literatur, artikel ilmiah, dan laporan penelitian sebelumnya, yang memberikan konteks tambahan dan mendukung analisis data utama.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Metode ini digunakan untuk memperoleh landasan teori dari ahli melalui literatur yang relevan, yang mendukung variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian. Dengan mengkaji sumber-sumber teoretis yang ada, peneliti dapat memperkuat argumen dan analisis berdasarkan pengetahuan yang sudah ada.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi atau dijawab. Teknik ini memungkinkan pengumpulan informasi langsung dari peserta mengenai topik yang diteliti secara sistematis dan terstruktur.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi melibatkan pengumpulan data dengan meninjau informasi dari dokumen-dokumen yang disediakan oleh perusahaan kepada peneliti. Proses ini mencakup analisis terhadap berbagai jenis dokumen, seperti laporan, catatan, atau arsip, untuk mendapatkan data yang relevan dan mendukung hasil penelitian.

3.5. Teknik Penarikan Sampel

Published by:

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan CV Gudang Fashion 26 sebagai responden, yang dipilih melalui metode sampling jenuh. Metode ini digunakan karena jumlah responden relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk mencakup seluruh populasi yang ada dan memastikan hasil yang lebih representatif dari seluruh karyawan. Sugiyono (2019:140) menjelaskan bahwa “sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.”

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimulai dengan mengolah data dari kuesioner terkait kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja karyawan CV Gudang Fashion 26 yang telah ditabulasi. Peneliti kemudian menghitung jumlah tanggapan responden berdasarkan skala Likert untuk menentukan skor, baik untuk setiap item pernyataan maupun untuk keseluruhan pernyataan. Skor ini kemudian dianalisis dengan membandingkannya pada kategori interval untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Analisis Verifikatif

Analisis ini dilakukan untuk menilai sejauh mana variabel bebas, seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, mempengaruhi kepuasan kerja dengan memanfaatkan metode analisis regresi berganda. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan dan dampak masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja. Model penelitian dirancang untuk memfasilitasi evaluasi yang komprehensif mengenai kontribusi relatif dari setiap variabel terhadap kepuasan kerja, serta untuk mengukur kekuatan dan arah pengaruhnya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Di mana:

- Y = Kepuasan Kerja
- α = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Disiplin Kerja

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada seluruh karyawan CV Gudang Fashion 26, yang berjumlah total 50 orang. Analisis karakteristik responden memperlihatkan pola yang cukup jelas dalam berbagai aspek demografis. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden, yaitu 32 dari 50 orang, adalah laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia antara 20 hingga 30 tahun, dengan jumlah mencapai 40 orang. Adapun dari segi pendidikan, mayoritas responden, sebanyak 44 orang, memiliki latar belakang pendidikan SMA, sementara sisanya adalah lulusan sarjana.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Berikut adalah tabel analisis deskriptif yang menunjukkan hasil skor kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja di CV Gudang Fashion 26:

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor	Kategori
Kepuasan Kerja	893	Tinggi
Gaya Kepemimpinan	876	Tinggi
Disiplin Kerja	908	Tinggi

Sumber: Data diolah

Tabel 4 Kategori Skor Interval

Skor Interval	Kategori
250 – 449,9	Sangat Lemah
450 – 649,9	Lemah
650 – 849,9	Sedang
850 – 1049,9	Tinggi
1050 – 1250	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 3, karyawan di CV Gudang Fashion 26 secara umum memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dikatakan tinggi karena skor 893 bernilai 71,44% dari nilai maksimum $(893/1250) \times 100$. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan kondisi kerja yang ada. Gaya kepemimpinan di perusahaan ini juga dinilai tinggi dengan skor 876. Dikatakan tinggi karena skor 876 bernilai 70,08% dari nilai maksimum $(876/1250) \times 100$. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, disiplin kerja karyawan juga berada pada tingkat yang tinggi dengan skor 908. Dikatakan tinggi karena skor 908 bernilai 72,64% dari nilai maksimum $(908/1250) \times 100$. Ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini umumnya mematuhi aturan dan standar kerja yang ditetapkan. Secara keseluruhan, ketiga aspek ini menunjukkan kondisi kerja yang positif di CV Gudang Fashion 26, yang dapat berkontribusi terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta menentukan apakah hubungan antara keduanya bersifat positif atau negatif. Dengan metode ini, peneliti dapat mengukur sejauh mana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan mengevaluasi arah dan kekuatan hubungan tersebut. Hasil analisis ini memberikan wawasan tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling terkait dan kontribusi spesifik masing-masing dalam mempengaruhi variabel dependen.

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.755	1.475	3.902	.000	
Gaya Kepemimpinan	.177	.103	1.723	.092	
Disiplin Kerja	.518	.099	5.222	.000	

Sumber: Data diolah

Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Published by:

$$Y = 5.755 + 0.177 X_1 + 0.518 X_2$$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yang telah disajikan:

1. Nilai konstanta sebesar 5.755 menunjukkan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan berada pada 5.755. Ini memberikan gambaran dasar tentang tingkat kepuasan kerja ketika variabel independen tidak berpengaruh.
2. Koefisien sebesar 0.177 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0.177 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Ini menunjukkan kontribusi positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
3. Koefisien sebesar 0.518 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0.518 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Uji Parsial (t)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji parsial variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Nilai signifikansi 0.092 lebih besar dari 0.05, yang berarti terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan (F)

Uji simultan dilakukan untuk menilai pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.635	2	357.317	39.251	.000 ^b
	Residual	427.865	47	9.104		
	Total	1142.500	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai signifikansi 0.000 kurang dari 0.05 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah metode untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

Published by:

Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.610	3.01720

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 7, nilai R Square sebesar 0,626 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, mampu menjelaskan sekitar 62,6% dari variasi dalam kepuasan kerja. Ini berarti bahwa hampir dua pertiga dari perubahan dalam kepuasan kerja dapat dipahami melalui pengaruh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisa 37,4% dari variasi dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya variabel lain di luar gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang juga berkontribusi terhadap perubahan kepuasan kerja, yang mungkin perlu diteliti lebih lanjut untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap.

4.2. Pembahasan

Hasil uji verifikatif mengindikasikan bahwa, secara parsial, variabel gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa hanya disiplin kerja yang menunjukkan dampak langsung terhadap kepuasan kerja ketika dianalisis secara individu. Namun, ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara bersamaan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penjelasan rinci untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji parsial yang telah dilakukan, variabel gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,092, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan, secara individu, tidak memberikan dampak yang cukup kuat atau signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Busro (2018:226) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Temuan ini berbeda dengan studi oleh Tanjung & Frinaldi (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi oleh Ramadhani et al. (2024) juga membawa hasil yang berbeda, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan pengaruh yang kuat dan jelas. Temuan ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa faktor ini memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lain yang diuji. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin mencakup pemahaman yang mendalam dan komitmen karyawan untuk mematuhi setiap standar dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Ini tidak hanya berarti mengikuti peraturan, tetapi juga menunjukkan dedikasi terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi,

sehingga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Azhar et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan, variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara bersamaan, keduanya memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan ini menggarisbawahi bahwa baik gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja secara kolektif memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Syarif & Hiya (2021) yang membawa hasil bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil temuan dan analisis penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif mengenai Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi. Dari lima pernyataan yang diajukan, pernyataan “memutuskan untuk bekerja pada perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan saya” mendapatkan penilaian tertinggi.
2. Hasil analisis deskriptif mengenai Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa responden menilai aspek ini dalam kategori tinggi. Dari lima pernyataan yang diajukan, pernyataan “atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan” mendapatkan penilaian tertinggi.
3. Hasil analisis deskriptif mengenai Disiplin Kerja menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian kategori tinggi. Dari enam pernyataan yang diajukan, pernyataan “saya percaya perusahaan dapat memberikan perubahan bagi hidup saya” dan pernyataan “selama dibutuhkan oleh perusahaan, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini” mendapat penilaian tertinggi.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai probabilitas 0.05. Ini berarti secara parsial, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi yang lebih rendah dari nilai probabilitas 0.05. Ini berarti secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi yang lebih rendah dari nilai probabilitas 0.05. Ini berarti secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Daftar Pustaka:

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Bangka: Zanafa Publishing.

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 23)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *JNMPSDM: Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(1), 32–49.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–636.
- Ramadhani, F. D., Jaya, R. C., Natigor, D. H., Karamang, E., & Muttaqin, R. (2024). The Influence of Work Performance Assessment and Leadership Style on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. XYZ West Java Regional Head Office Bandung. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(3), 441–448.
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.
- Saputro, A. H., & Akbar, R. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 416–424.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian (Edisi 1)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Edisi 2)*. Bandung: Alfabeta.
- Syarif, S. H., & Hiya, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen*, 8(2), 7–12.



Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah, 8(2), 506–518.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi 5). Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Copyrights

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

