

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. MADE CARPENTER GIANYAR

Ni Komang Sekar Mariyani¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Ni Luh Gede Putu Purnawati³⁾

¹²³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : mariyanisekar@gmail.com

ABSTRACT

For the sake of realizing the vision and mission, the company seeks to improve employee performance in order to provide good service to the community. One of the factors that influence employee performance is leadership, job satisfaction and work discipline. This study aims to determine the effect partially and simultaneously between leadership, job satisfaction and work discipline on employee performance at UD. Made Carpenter Gianyar.

The sample in this study were 32 employees at UD. Made Carpenter Gianyar. In this study, the sample was taken using the saturated sampling method, namely the sample using all members of the population as the research sample. The results of this study indicate that the leadership variable has a positive and significant effect on performance, the job satisfaction variable also has a positive and significant effect on employee performance and work has a positive and significant effect on employee performance. The variables of leadership, job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at UD. Made Carpenter Gianyar.

Keywords : leadership, job satisfaction and work discipline.

ABSTRAK

Demi mewujudkan visi dan misi tersebut, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar.

Sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan di UD. Made Carpenter Gianyar. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar.

Kata Kunci : kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan (Wardana dkk, 2022).

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Ningsih dkk, 2020). Masalah kepemimpinan bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu kelompok dalam mengelola SDM secara maksimal guna mengarahkan bawahannya kepada unsur-unsur pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Simarmata dkk, 2021).

Variabel yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Nofitasari & Prasetyo (2021) Kepuasan kerja adalah cara individual merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Menurut Handoko (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang mengarah pada pencapaian keunggulan organisasi karena disiplin kerja adalah bentuk usaha meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2022) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Guna menjamin bahwa kedisiplinan karyawan benar-benar ditegakkan, diperlukan fungsi pemimpin sebagai kontroler atau pengendalian.

Hasil observasi awal diketahui masih adanya karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan, misalnya masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, tidak sesuainya waktu istirahat yang diberlakukan oleh karyawan yang seharusnya sudah bekerja, tetapi masih ada karyawan yang memperpanjang waktu istirahat, masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Masalah yang mencerminkan rendahnya kinerja karyawan juga ditemui berdasarkan hasil wawancara dilapangan pada saat hari kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang merasa tidak puas seperti kurangnya pemenuhan kebutuhan fisik (*physiological needs*) dan pemberian fasilitas yang menunjang pekerjaan. Serta kurangnya peluang promosi untuk pegawai yang memiliki prestasi tinggi di perusahaan sehingga hal tersebut berdampak pada

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Made Carpenter Gianyar.

II TINJAUAN PUSTAKA

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Oktiani (2017) *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

2.1 Kepemimpinan

Berbicara mengenai kepemimpinan tidak akan lepas dari siapa yang memimpin yang sering disebut dengan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya (Fahmi & Rachmatullaily, 2018).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah :

- a) Cara komunikasi
- b) Pemberian motivasi
- c) Kemampuan memimpin
- d) Pengambilan keputusan
- e) Kekuasaan yang positif

2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Nofitasari & Prasetyo (2021) Kepuasan kerja adalah cara individual merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah :

- a. Kepuasan terhadap Imbalan
- b. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

- c. Kepuasan terhadap Rekan Kerja
- d. Kesempatan Promosi

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Julianto (2019) Pendisiplinan karyawan merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sekarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah :

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

2.1.5 Kinerja

Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik (*feedback*) kepada bawahan itu sendiri/pegawai, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (*feedback*) pada atasan/pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong/memotivasi bawahan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

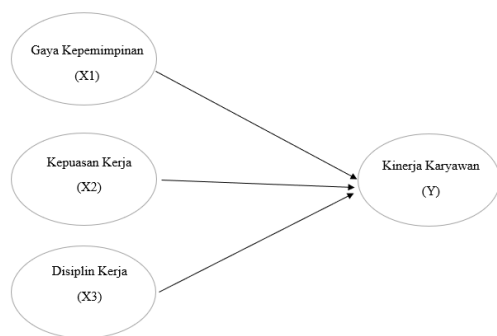
III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang (Locke, 1968). Berdasarkan teori ini, suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut, di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan

kinerja. Sasaran dapat di pandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan di mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerja.

UD. Made Carpenter Gianyar terlihat beberapa masalah yang ditemukan seperti: (1) Dimana kondisi kepemimpinan pada perusahaan tersebut belum mampu memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada, hal ini dikarenakan pemimpin belum mempunyai jiwa kepemimpinan dalam mengayomi karyawannya dan pemimpin kurang memberikan inspirasi dan inovasi terhadap karyawannya. Sehingga pemimpin tidak bisa membangkitkan kinerja karyawan. (2) Kurangnya pemenuhan fasilitas fisik dan peluang promosi untuk pegawai yang memiliki prestasi tinggi di perusahaan sehingga hal tersebut berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada perusahaan. Terakhir, (3) kurangnya disiplin kerja karyawan yang mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah.

Model Penelitian



Hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari pernyataan penelitian. Hipotesis ini berfungsi untuk menentukan kearah pembuktian yang artinya hipotesis ini merupakan pernyataan yang harus dibuktikan.

1. H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV METODE PENELITIAN

4.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. Made Carpenter yang berlokasi di Bypass Ida Bagus Mantra, Ketewel, Sukawati, Gianyar.

4.2. Objek Penelitian

Sebagai objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan .

4.3. Identifikasi Variabel

Variabel bebas (independent variabel) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Variabel terikat (dependent variabel) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

4.4. Definisi operasional

1) Kepemimpinan

Berbicara mengenai kepemimpinan tidak akan lepas dari siapa yang memimpin yang sering disebut dengan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya (Fahmi & Rachmatullaily, 2018).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah :

- a) Cara komunikasi
- b) Pemberian motivasi
- c) Kemampuan memimpin
- d) Pengambilan keputusan
- e) Kekuasaan yang positif

2) Kepuasan Kerja

Menurut Nofitasari & Prasetyo (2021) Kepuasan kerja adalah cara individual merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kepuasan kerja adalah :

- a) Kepuasan terhadap Pekerjaan
- b) Kepuasan terhadap Imbalan
- c) Kepuasan terhadap Supervisi Atasan
- d) Kepuasan terhadap Rekan Kerja
- e) Kesempatan Promosi

3) Disiplin Kerja

Menurut Julianto (2019) Pendisiplinan karyawan merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sekarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah :

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- c. Tingkat absensi

4) Kinerja

Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik (*feedback*) kepada bawahan itu sendiri/pegawai, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (*feedback*) pada atasan/pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong/memotivasi bawahan dan kemudian *performance* akan tinggi sehingga kepuasan yang tercapai, pada akhirnya kinerja akan meningkat (Kurniawan, 2018).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Ketepatan waktu

4.5 Jenis Dan Sumber Data

1) Jenis Data

Adapun jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif

2) Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder

4.6. Populasi dan Sampel

1) Pengertian Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UD. Made Carpenter Gianyar yang berjumlah 32 orang.

2) Pengertian Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Merujuk pada batasan ini, maka semua anggota populasi kecuali kepala kantor dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 32 karyawan.

4.7 Metode Pengumpulan

Data Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

1) Metode Observasi (Pengamatan)

Dalam penelitian ini mengamati mengenai pengaruh kepemimpinan, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar .

2) Metode Kuesioner (Angket)

Menurut Endra & Hermawan (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya dan merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Janna & Herianto (2021) Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk meliha tapakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada

kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Amanda dkk (2019) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

4.9 Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Menurut Firdiansyah & Indra (2017) untuk melakukan uji asumsi klasik terhadap data yang telah dikumpulkan, dapat digunakan analisis seperti berikut:

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heteroskedastisitas

2) Analisis Kuantitatif

Analisis data yang digunakan mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- a. Analisis Regresi Linear Berganda
- b. Analisis Determinasi
- c. Uji F
- d. Uji t

V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,97962858
Most Extreme Differences	Absolute	0,127
	Positive	0,112
	Negative	-0,127
Test Statistic		0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10.

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,481	2,078
Kepuasan Kerja (KK)	0,579	1,728
Disiplin Kerja (DK)	0,345	2,895

Menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

Variabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,972
Kepuasan Kerja (KK)	0,724
Disiplin Kerja (DK)	0,524

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Hasil Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar, begitu sebaliknya.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,881	1,952		1,476	0,151
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,249	0,099	0,312	2,521	0,018
Kepuasan Kerja (KK)	0,240	0,092	0,293	2,595	0,015
Disiplin Kerja (DK)	0,256	0,088	0,423	2,896	0,007

b. Analisis Korelasi Berganda

Diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,771. Ini berarti besarnya kontribusi antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77,1% sedangkan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114,250	3	38,083	35,843	0,000 ^b
Residual	29,750	28	1,062		
Total	144,000	31			

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

e. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,881	1,952		-1,476	0,151
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,249	0,099	0,312	2,521	0,018
Kepuasan Kerja (KK)	0,240	0,092	0,293	2,595	0,015
Disiplin Kerja (DK)	0,256	0,088	0,423	2,896	0,007

Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk gaya kepemimpinan adalah 2,521, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,312, dan signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar dapat diterima.
- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kepuasan kerja adalah 2,595, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,293, dan signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar dapat diterima.
- 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t -hitung untuk stress kerja adalah 2,896, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,423, dan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_3) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar dapat diterima

5.1 Pembahasan

5.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,249 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,521 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,018 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017), Krisnawati dkk (2019) dan Effendy (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi peningkatan gaya kepemimpinan maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan.

5.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,240 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,595 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,015 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Tolis, dkk (2017), Widiartana, dkk (2018) dan Susilo & Sari (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

5.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,256 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,896 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Wales, dkk (2018), Suwanto (2019) dan Rahman (2017) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja karyawan semakin meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2022). *Pengantar Manajemen*. Malang: Ae Publishing.
- Agustin, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca*

- Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99-119.
- Aulia, A. (2020). Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory: in Ruh Perspective Theory. *In Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, (1), 62-75.
- Bakti, R. G. (2020). Tinjauan Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Pendidikan Karakter Religius Siswa Di MAN 2 Ponorogo Tinjauan Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Pendidikan Karakter Religius Siswa Di MAN 2 Ponorogo . *Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo*, 1(1), 45-47.
- Daulay, Kurnia, & Maulana. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- Effendy, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no. 3 (2020): 264-275, 3(3), 264-275.
- Fahmi, A. M., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90-109.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130-137.
- Handayani, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166-178.
- Handiman, U. T., Faridi, A., Prasetya, A. B., Hasibuan, A., Ismail, M., Dharma, E., . . . Simarmata, J. (2022). *Komunikasi dan Kepemimpinan Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Handoko, B. (2017). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 61-72.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. *Pracetak OSF*, 1(1), 7-19.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA*, 2(1), 42-58.
- krisnawati, N., Widayani, A., & Saraswati, N. A. (2019). Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains*,

- Teknologi dan Humaniora-InoBali*, 1(1), 531-550.
- Kristanti, D., & Ria, L. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: MSC: Media Sahabat Cendikia.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 33-34.
- Latifa, T., & Widyawati, D. (2017). Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(9), 6-7.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- Marseni, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali Cabang Nusa Kambangan. *Jurnal unmas* , 1(1), 57-59.
- Muizu, W. Z., Sule, E. T., & Kaltum, U. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Ningsih, E. K., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 100-105.