

PERAN KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KAMPUS 1 DAN 2 UNIVERSITAS
ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

Andi Pramana

pramanaandi750@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Sirubondo

Muhammad Iqbal Anshory

iqbalanshory@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Hendra Syahputra

hendrasyahputra@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of variables The Role of Leadership and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable on Campus 1 and 2 of Abdurachman Saleh University, Situbondo. By using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application. The research results show that Leadership has a significant positive effect on job satisfaction, Work discipline has a significant positive effect on Job Satisfaction, Leadership has a significant positive effect on employee performance, Work discipline has a significant positive effect on employee performance, Job satisfaction has an insignificant negative effect on employee performance, Leadership has an insignificant negative effect on Employee performance through job satisfaction, and work discipline have an insignificant negative effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Leadership, work discipline, job satisfaction and employee performance

I. PENDAHULUAN

Segi kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi. Organisasi memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan memberikan motivasi, menciptakan suasana kerja, dan budaya kerja dengan kepemimpinan yang dimiliki

sehingga dapat memacu pada pertumbuhan serta peningkatan perkembangan kinerja karyawan yang lebih baik, tidak hanya akan memiliki pengaruh terhadap kinerja saja di sisi lain kepuasan karyawan juga akan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, dalam hal tersebut didukung dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Adam A, *et al*, (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah *et al* (2022) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat signifikansi antara kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan, hasil penelitian antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang didukung oleh penelitian Pratama *et al* (2022) serta

oleh Adam A, *et al*, (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam segi disiplin karyawan masih terdapat kekurangan, karyawan masih banyak yang tidak disiplin dalam hal pelayanan yang diberikan khususnya, terhadap mahasiswa sehingga dalam hal tersebut semua permasalahan yang terjadi di lembaga akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, tentu juga akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri akan mengalami penurunan baik dari kualitas, kuantitas bahkan terselesainya sebuah pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, dalam hal kedisiplinan mempengaruhi kinerja didukung oleh peneliti yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Sabrini dan Ilham (2020), Kamalisa D (2022) dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Sardina, A & Abdurachman D (2020), dan Rizqiah (2022) terdapat signifikansi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- 2) Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- 3) Untuk mengetahui Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;

- 4) Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- 5) Untuk mengetahui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (2010:34) mengemukakan bahwa manusia merupakan sumber daya paling penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan bakat, karya, kreatifitas dan dorongan.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014:127) mengemukakan bahwa. "Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi". Berdasarkan teori diatas, Kepemimpinan merupakan karakter dari seseorang dalam sebuah organisasi atau instansi yang di pimpinnya dan diterapkan kesemua karyawan atau bawahannya.

Tipe – Tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh Martoyo (2015:184-185) ialah diantaranya:

- 1) Tipe Pribadi (*Personal Leadership*);
- 2) Tipe Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*);
- 3) Tipe Otoriter (*Authoritarian Leadership*);
- 4) Tipe Demokrasi (*Democratic Leadership*);

5) Tipe Kebapakan (*Paternalistic Leadership*);

6) Tipe Vakut (*Indigenous Leadership*).

Indikator Kepemimpinan

Robert (2014:30) terdapat empat indikator kepemimpinan diantaranya:

1) Direktif

Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada semua karyawan agar pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dilaksanakan sesuai dengan harapan pimpinan.

2) *Supportive*

Dalam ruang kerja organisasi pimpinan mampu mewujudkan terkondusifkannya suasana pekerjaan yang ada.

3) Partisipatif

Pimpinan selalu menerapkan sebuah kesempatan bagi semua karyawan untuk berpartisipasi dalam kebebasan berpendapat.

4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Perencanaan yang sangat matang yang direncanakan oleh pimpinan sehingga karyawan harus memiliki batas maksimal dalam melaksanakan perencanaan tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Indah (2014:182) mengatakan bahwa “disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”. Disiplin merupakan sikap yang diterapkan oleh karyawan di tempat kerja sesuai dengan aturan yang ada.

Faktor – Faktor Disiplin kerja

Hasibuan (2014:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan;

2) Kepemimpinan;

3) Kompensasi;

4) Sanksi hukum;

5) Pengawasan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2014:67) terdapat beberapa indikator disiplin kerja diantaranya ialah:

1) Ketetapan waktu

Semua karyawan diwajibkan untuk datang sesuai dengan jam kantor yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2) Tanggung jawab yang tinggi

Semua karyawan di harapkan memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya.

3) Ketaatan terhadap aturan kantor

Ketaatan karyawan sangat di kedepankan didalam organisasi hal ini bertujuan untuk menerapkan kedisiplinan dalam hal aturan.

4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Semua sarana prasarana digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan baik dan benar.

Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Menurut Handoko (2012:193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2018:36) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

- 1) Pekerjaan yang menantang.
Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya.
- 2) Penghargaan yang sesuai
Karyawan menginginkan bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung
Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Hubungan interpersonal
Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk di dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:47):

- 1) Kemampuan.
Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sangatlah dibutuhkan dalam organisasi hal ini untuk melihat seberapa tinggi kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

- 2) Kejujuran.

Semua karyawan selalu dikerahkan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran.

- 3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dimiliki oleh organisasi sangat mendukung terjalannya sebuah perilaku antar sesama karyawan yang ada.

- 4) Kesetiaan

Karyawan selalu diterapkan kesetiaan terhadap semua tanggung jawab yang diberikannya oleh pimpinan.

- 5) Kreatifitas

Semua karyawan dibebaskan untuk meningkatkan kreatifitas dalam bekerja untuk menunjang peningkatan kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan yang ada.

- 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam hal ini mampu memberikan pengaruh dalam organisasi sehingga karyawan yang ada memiliki motivasi dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Faktor –Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal dari karyawan. Simamora (2015:14) mengemukakan bahwa kinerja pada

umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Latar belakang pendidikan, kemampuan, dan pengalaman, dan Demografi;
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajarannya, dan Motivasi;
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpinan, Kompensasi, Struktur, dan *Job design*.

Indikator Kinerja Karyawam

Menurut Bangun (2018:234), Terdapat Beberapa Indikator Kinerja diantara lain:

- 1) Jumlah pekerjaan
Semua karyawan yang ada memiliki jumlah dan beban tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.
- 2) Kualitas pekerjaan
Karyawan selalu meningkatkan kualitas dalam pelaksanaan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Ketepatan waktu
Karyawan selalu diwajibkan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan dengan ketentuan dengan target yang diberikan.
- 4) Kehadiran
Karyawan wajib hadir dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada semua karyawan karena pekerjaan yang diberikannya mengutamakan kehadiran.

- 5) Kemampuan kerjasama
Karyawan dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan sesama karyawan atau golongan lain dengan tujuan untuk menambah relasi dan kerjasama secara luas di lingkup dalam organisasi maupun di luar organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan merupakan rancangan dari semua perencanaan yang telah disiapkan oleh peneliti dan dijadikan pedoman bagi peneliti selama menjalani penelitian tersebut. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan November 2023 sampai dengan Januari 2024. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kampus 1 dan 2 Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah Karyawan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dengan jumlah Karyawan sebanyak 30 orang karyawan.

Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Sampel yang diambil dari populasi

harus benar-benar mewakili (*representative*). Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 orang maka sampel tersebut lebih baik diambil semua” (Arikunto, 2013:131). Dalam penelitian ini sampel yang dipilih Karyawan kampus 1 dan 2 di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dengan jumlah Karyawan sebanyak 30 orang karyawan.

Metode Analisis Data

Metode yang dipakai dalam analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis struktural dengan alat statistik Smart PLS 3.0. Alat ini digunakan untuk untuk menguji outer model yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan Goodness fit indext sedangkan inner model yaitu konfirmasi faktor, regresi dan uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN Profil Objek Penelitian

Objek yang dipilih dalam penelaitan ini ialah Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang mana merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Kabupaten Situbondo dengan akreditasi B, yang mana perguruan tinggi ini berdiri sejak tahun 1981 bualn Agustus tanggal 15, dengan Pengesahan Kementerian Hukum dan HAM No : AHU-83.ah.01.04 Tahun 2001 10 Januari 2011.

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo memiliki beberapa fakultas diantaranya ialah Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi dan Bisni, Fakultas Sastra, Fakultas Isipol, Fakultas PGSD, Fakuktas

Pertanian dan beberapa Program Studi baru lainnya Serta Pascasarjana.

Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Construct Reliability and Validity				
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja X ₂	0,901	0,904	0,931	0,771
Kepemimpinan X ₁	0,923	0,924	0,946	0,814
Kepuasan Kerja Y ₁	0,923	0,927	0,941	0,728
Kinerja Karyawan Y ₂	0,891	0,894	0,920	0,697

Berdasarkan hasil ouput PLS 0.3 menunjukkan bahwa hasil uji validitas ditunjukkan pada kolom *Average Variance Extracted* yang berada diatas *cutt off* 0.5 maka hasil uji instrumen menunjukkan VALID, artinya seluruh indikator dari variabel yang digunakan telah sesuai dengan objek yang teliti.

Uji Reliabilitas

Hasil uji menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh instrumen yang digunakan di dalam penelitian nilainya > dari 0,7 artinya instrumen yang digunakan Reliabel/Konsisten ketika pertanyaan dilakukan berulang-ulang.

Uji Asumsi Klasik

Inner VIF Values				
	DISIPLIN KERJA X ₂	KEPEMIMPINAN X ₁	KEPUASAN KERJA Y ₁	KINERJA KARYAWAN Y ₂
Disiplin Kerja X ₂			2,086	2,603
Kepemimpinan X ₁			2,086	3,090
Kepuasan Kerja Y ₁				3,562
Kinerja Karyawan Y ₁				

Dari hasil tersebut memiliki hasil dari uji Multikolinearitas ialah variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) Tidak saling mempengaruhi atau tidak saling berhubungan didalam mempengaruhi Y₁ maupun Y₂.

Uji Normalitas

	Excess Kurtosis	Skewness
X1.1	0,131	-0.579
X1.2	2.275	-0.871
X1.3	0,565	-0.934
X1.4	0,131	-0.579
X2.1	1.248	-0.783
X2.2	0,565	-0.934
X2.3	1.825	-0.924
X2.4	1.708	-1.038
Y1.1	0,181	-0.755
Y1.2	-0.352	0.054
Y1.3	6.122	-2.011
Y1.4	1.248	-0.783
Y1.5	3.003	-1.398
Y1.6	0,128	-0.655
Y2.1	0,245	-0.553
Y2.2	2.628	-0.872
Y2.3	0,074	-0.651
Y2.4	2.237	-1.082
Y2.5	-0.912	-0.147

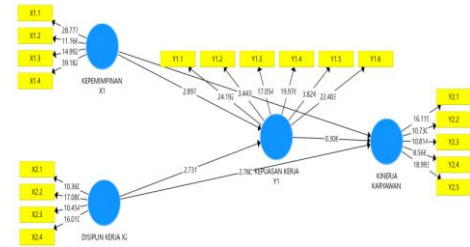
Hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa sebaran data seluruh indikator berdistribusi normal.

Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Y ₁	0,819	0,806
Kinerja Karyawan Y ₂	0,905	0,895

- 1) Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan besar pengaruh Kepemimpinan X₁ dan Disiplin kerja X₂ ke Kepuasan kerja Y₁ yaitu sebesar 81,9% sisanya 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.
- 2) Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan besar pengaruh Kepemimpinan X₁ dan Disiplin kerja X₂ ke Kinerja karyawan Y₂ yaitu sebesar 90,5% sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis



Hasil Model Struktural PLS

Uji Hipotesis Penelitian

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja X ₂ -> Kepuasan Kerja Y ₁	0,470	0,483	0,172	2,731	0,007
Disiplin Kerja X ₂ -> Kinerja Karyawan Y ₂	0,556	0,547	0,200	2,780	0,006
Kepemimpinan X ₁ -> Kepuasan Kerja Y ₁	0,467	0,449	0,161	2,897	0,004
Kepemimpinan X ₁ -> Kinerja Karyawan Y ₂	0,487	0,506	0,141	3,443	0,001
Kepuasan Kerja Y ₁ -> Kinerja Karyawan Y ₂	-0,061	-0,072	0,201	0,306	0,760

Hipotesis 1

Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu (0,467) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,897 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,004 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁).

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo sangat baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan semua tanggungjawab yang dimiliki oleh setiap karyawan yang ada. Hal tersebut berakibat terhadap pengaruhnya kepemimpinan dalam

peningkatan kepuasan kerja karyawan yang ada.

Hipotesis 2

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu (0,470) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,731 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,007 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1).

Kedisiplinan yang dimiliki oleh semua karyawan dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, hal ini terjadi dikarenakan kedisiplinan yang diterapkan oleh semua karyawan yang ada sangat baik sehingga kepuasan kerja memiliki peningkatan, disisi lain disiplin kerja merupakan hal penting yang memnag harus diterapak secara wajib kepada semua karyawan dengan tujuan untuk memberikan sebuah pelayanan yang baik terhadap mahasiswa yang membutuhkan pelayanan yang ada.

Hipotesis 3

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu (0,487) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 3,443 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2).

Kinerja karyawan akan meningkat tergantung dari pimpinan

itu sendiri, jika pimpinan itu nyaman dalam memimpin organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika pimpinan kurang baik dalam memimpin maka kinerja karyawan akan menurun juga. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan karyawan terhadap organisasi.

Hipotesis 4

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu (0,556) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,780 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,006 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2).

Kedisiplinan dari seorang karyawan sangatlah diperlukan bagi organisasi demi keberlangsungan organisasi terlebih terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan yang baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai output dari kedisiplinan yang diterapkan oleh seorang karyawan dalam bekerja. Begitu sebaliknya jika kedisiplinan tidak baik tentu akan mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5

Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu (-0,061) negatif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,306 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,760 ($>0,05$) maka

dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2).

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh semua karyawan sangat rendah sehingga mengakibatkan terhadap rendahnya atau menurunnya kinerja karyawan hal ini bisa terjadi dikarenakan terdapat beberapa tanggungjawab dan tugas yang masih kurang sesuai bagi karyawan itu sendiri. Dilain hal kepuasan kerja sangatlah penting bagi semua karyawan karena kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mengukur hasil pekerjaan yang dilakukan seperti kepuasan terhadap output pekerjaan.

Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja X_2 -> Kepuasan Kerja Y_1 -> Kinerja Karyawan Y_2	-0,029	-0,023	0,098	0,294	0,769
Kepemimpinan X_1 -> Kepuasan Kerja Y_1 -> Kinerja Karyawan Y_2	-0,029	-0,044	0,104	0,277	0,782

Hipotesis 6.

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu (-0,029) negatif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,277 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,782 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1).

Hipotesis 7.

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu (-0,029) negatif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,294 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,769 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima).
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima).
- 3) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_3 diterima).
- 4) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_4 diterima).
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_5 ditolak).
- 6) Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_6 ditolak).
- 7) Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_7 ditolak).

Saran

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan diatas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut:

- a. Perlu adanya peningkatan suportive dari seorang pimpinan terhadap karyawan setiap harinya.
- b. Perlu adanya peningkatan pada ketetapan waktu masuk kerja agar karyawan tidak sering telat masuk kantor.
- c. Perlu peningkatan kreatifitas bagi karyawan dari tanggungjawab dan beban kerja yang dimilikinya.
- d. Perlu adanya peningkatan kehadiran bagi seluruh karyawan baik jam masuk kantor, bahkan agenda – agenda lainnya yang menyangkut tentang tanggungjawab yang diberikan kepada semua karyawan.

Daftar Pustaka

- Adam, A. *et al.* 2021. “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia”. *Jurnal Ekonomi KIAT*. Vol. 32. No. 1. ISSN 1410-3834.
<http://journal.uir.ac.id/indec.php/kiat>.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Renika Cipta.
- Bangun, W. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Handoko, T. H. 2012. *Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Indah, H.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama*, Laksana, Jogjakarta.
- Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutmainnah, *et al.* 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 19. Issue 4. ISSN: 1907-3011.
- Pratama, Y, A. *et al.* 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara”. *Jurnal Agrifitia*. Vol. 2, No. 01. ISSN: 2088-7019.
<https://jurnal.instiperjogja.ac.id/index.php/AFT>
- Robbins, S. P. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.

Sabirin, & Ilham. 2020. "Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 21 No. 2. 123-135. -ISSN 2580-4170.

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>.

Sadili. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia

Sardina, A. & Abdurrahman, D. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Prosiding Manajemen*. Vol. 6 No. 2. ISSN:2460-6545. <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.24277>.

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju

Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: SIE YKPN.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta

Soejono, 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.