

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama (Cabang Yogya Riau Junction Bandung)

Elia Millenia Prayogo*, Andika Mochamad Siddiq, Fanji Wijaya

Universitas Indonesia membangun

Penulis Koresponsi: eliamillenia@student.inaba.ac.id*
fanji.wijaya@inaba.ac.id, andhika.mochamad@inaba.ac.id,

Informasi Artikel:

Received: 29 Januari 2024, Accepted: 05 Februari 2024, Published: 08 Februari 2024

Abstract

PT. Akur Pratama's branch in Yogya Riau Junction is a retail establishment that operates as a department store or general store. This retail organization needs to support the enhancement of employee performance adequately. The insufficient supervision of superiors over subordinates has led to underwhelming performance, as evidenced by the leadership style employed, employee job satisfaction, and a lack of work discipline. This study assesses the impact of leadership, job happiness, and work discipline on employee performance at PT Akur Pratama Branch at Yogya Riau Junction Bandung. The study methodology is quantitative research, utilizing a descriptive and verification technique. The study sample has a total of 80 participants. The research findings indicate that leadership, job satisfaction, and work discipline favorably influence individual and collective employee performance. Job satisfaction, work discipline, and employee performance. Furthermore, the sample. The research findings indicate that leadership, job satisfaction, and work discipline favorably influence individual and collective employee performance.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Job Satisfaction, Work Discipline.

1. Pendahuluan

PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung merupakan sebuah perusahaan ritel modern yang beroperasi di Indonesia, mengusung format supermarket dan departemen store. Perusahaan ini menawarkan berbagai produk makanan, minuman, dan kebutuhan sehari-hari. Setelah melakukan prasurvey lapangan dan wawancara dengan karyawan, terdeteksi adanya penurunan kinerja di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung. Kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Winarsih et al., (2019), merujuk pada pencapaian hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Selama wawancara dengan salah satu karyawan, terungkap bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan termasuk kepemimpinan, sebagaimana diuraikan oleh Citra & Fahmi (2019), yang menekankan bahwa pemimpin yang memotivasi, mendukung, mengajar, dan membimbing dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan karena mereka dapat menjalankan tugas sesuai

Published by:

dengan arahan atasan mereka.

Setelah melakukan prasurvey mengenai kepemimpinan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung belum memenuhi harapan karyawan. Hadian (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan seni dalam memengaruhi dan memberikan arahan kepada orang lain dengan penuh kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, serta semangat kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Pemahaman ini diperkuat oleh hasil penelitian Purnami et al., (2021); Sumual (2015), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat terkait dengan kepemimpinan. Pada kenyataannya, kepemimpinan di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung dianggap belum sesuai dengan harapan karyawan. Salah satu permasalahan adalah kurangnya kejelasan dalam pembagian tugas, yang menyebabkan beban kerja bagi karyawan dan kurangnya pengaruh dari atasan terhadap bawahannya.

Penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan dapat diidentifikasi melalui indikator kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka. Menurut Sanuddin & Widjojo (2013), kepuasan kerja merujuk pada sikap individu terhadap pekerjaan, di mana kepuasan muncul ketika kebutuhan-kebutuhan pribadi terpenuhi. Kepuasan ini juga terkait dengan tingkat kesukaan atau ketidaksukaan terhadap faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan, dan merupakan sikap umum yang erat kaitannya dengan imbalan yang diyakini karyawan sebagai hasil dari pengorbanan yang telah mereka lakukan. Untuk menguatkan fenomena kepuasan kerja, peneliti melakukan penyebaran prasurvey yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung kurang ideal. Banyak karyawan yang merasa tidak senang dan tidak nyaman dalam bekerja, dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti ketidaksesuaian tingkat pekerjaan dan ketidaksesuaian kompensasi dengan tingkat pekerjaan, kurangnya peluang promosi, kurangnya dukungan dari pimpinan, dan hubungan yang kurang menyenangkan dengan rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhil & Mayowan, (2018); Suryawan & Salsabilla (2022); Susanto (2019), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu didukung oleh tingkat disiplin kerja, yang mencerminkan upaya pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan tekun. Menurut Siswanto, seperti yang dijelaskan dalam Prasetyo et al., (2021), disiplin adalah sikap yang mencakup rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga mencakup kemampuan untuk mematuhi aturan-aturan tersebut tanpa melanggarnya, serta bersedia menerima sanksi jika seseorang tidak memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara, terungkap bahwa masih ada kekurangan dalam disiplin kerja karyawan, seperti kecenderungan pulang lebih awal dan kelalaian dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu berkomitmen untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja di kalangan karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, (2023); Ariyati et al., (2021); Aryani et al., (2022); Jufrizen, (2021)

Dengan demikian, peneliti bermaksud untuk menjalankan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akur Pratama cabang Yogya Riau Junction Bandung."**

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Published by:

Mauliyah & Sinambela (2019) menjelaskan bahwa "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya dengan tujuan untuk mendorong gairah kerja."

2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Ini melibatkan seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan terkait apakah pekerjaan mereka dianggap menyenangkan atau tidak, mencakup sudut pandang umum tentang perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang mereka harapkan.

2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Khasifah & Nugraheni (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Mereka juga menekankan bahwa disiplin yang kurang baik dapat menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Bentar et al., (2017) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil dari berbagai tindakan kerja yang memberikan dampak, baik secara positif maupun negatif, terhadap penyelesaian cara pekerjaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Lestari, Mendra, Harwathy (Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guardian Gerai Ubud Pt Hero Supermarket)	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja.	Variabel Kepuasan Kerja dan disiplin kerja	Tidak meneliti variabel Kepemimpinan serta Lokasi studi kasus yang berbeda

No	Penulis dan Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Makkira, Gunawan, Munir (Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar)	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memengaruhi kinerja dengan cara yang positif dan signifikan.	Variabel Disiplin Kerja	Variabel Kepemimpinan dan Kepuasan kerja
3	Pratama, Nurhadi, Rithmaya, Setiawan. (Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Navya Retail Indonesia).	Kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.	Variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Jurnal ini tidak Meneliti variabel Kepuasan Kerja

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, diperlukan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki korelasi atau tidak. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan. Namun, karena sifatnya masih bersifat sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul.

1. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja anggota tim.
2. Terdapat kaitan antara tingkat kepuasan kerja individu dan pencapaian kinerja mereka.
3. Adanya korelasi antara tingkat disiplin kerja dengan efektivitas kinerja pegawai.
4. Hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan sampel

Populasi merujuk pada keseluruhan area atau kelompok yang dipilih oleh peneliti untuk diinvestigasi dan dianalisis guna mendapatkan hasil yang lebih mendalam. Pendekatan ini menjadi landasan bagi penulis dalam menentukan cakupan populasi studi. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada pegawai PT. Akur Pratama cabang Yogya Riau Junction Bandung, yang berjumlah sebanyak 80 orang.

Sehingga, penelitian ini akan memeriksa dan mengumpulkan data dari total 80 karyawan yang bekerja di PT. Akur Pratama cabang Yogya Riau Junction Bandung.

3.2 Teknik Pengumpulan data

Published by:

Dalam pengumpulan informasi untuk penelitian ini, digunakan beberapa metode yang telah dipilih dengan cermat dan relevan.

Saat peneliti memiliki niat untuk mengeksplorasi isu tertentu, wawancara menjadi pilihan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam dari sekelompok responden selama tahap penelitian. Proses wawancara ini dilakukan pada awal penelitian untuk mengidentifikasi permasalahan dan fenomena yang relevan dengan konteks penelitian.

Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data di mana responden memberikan respons tertulis terhadap berbagai pertanyaan atau pernyataan yang diajukan, bertujuan untuk mendapatkan tanggapan yang obyektif. Kuesioner ini dirancang untuk mencakup pertanyaan yang mencerminkan identitas dan karakteristik responden, serta aspek-aspek seperti dimensi kinerja karyawan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Observasi merupakan suatu proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan berpartisipasi aktif dalam aktivitas rutin yang dilakukan oleh sumber data.

Studi kepustakaan, atau tinjauan pustaka, merujuk pada suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh teori dari para ahli melalui membaca berbagai literatur yang berkaitan dengan variabel yang dibahas dalam studi ini. Dalam hal ini, literatur-literatur tersebut terkait dengan kinerja karyawan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan informasi dari dokumen-dokumen sebelumnya yang terkait dengan organisasi yang menjadi fokus penelitian, khususnya karyawan PT. Akur Pratama di Cabang Yogya Riau Junction Bandung.

3.3 Operasional Variabel

Variabel penelitian merujuk pada aspek-aspek yang terkait dengan subjek penelitian yang telah dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan dijadikan dasar untuk mencapai kesimpulan yang signifikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian untuk mengidentifikasi keberadaan variabel yang menjadi fokus, dan variabel tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam kategori berikut:

Variabel independen: Merupakan komponen yang menjadi penyebab perubahan dan mempengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu, variabel independen dalam penelitian ini melibatkan Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai adalah variabel dependen yang dapat dipengaruhi atau mempengaruhi oleh variabel bebas dalam konteks masalah yang sedang diteliti.

Tabel 2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No Kuisisioner	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas dan jumlah kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang	Kualitas	Mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas Tingkat keterampilan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	1 2	

	diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya disebut kinerja.	Kuantitas	Kecepatan dalam menyelesaikan sejumlah tepat waktu	3	Ordinal	
			Kemampuan untuk menyelesaikan sejumlah tugas dengan waktu yang telah ditentukan	4		
		Kerjasama	Mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja agar menghasilkan pekerjaan yang baik	5		
		Tanggung Jawab	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	6		
			Bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil pada pekerjaan	7		
		Inisiatif	Kemampuan menyelesaikan masalah tanpa menunggu intruksi dari atasan	8		
			Tingkat kemauan melaksanakan kewajiban pekerjaanya tanpa menunggu intruksi dari atasan	9		
2	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan	Instruksi	Penjelasan terperinci saat memberikan tugas untuk dikerjakan		1
				Pengawasan saat memberikan tugas untuk dikerjakan		2
			Konsultasi	Mendengarkan dan menerima keluhan kesah karyawan saat pelaksanaan tugas	3	
					Ordinal	

dan produktif,	Mengkomunikasikan seluruh keputusan yang akan diambil untuk tujuan perusahaan	4
----------------	---	---

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Validitas dalam konteks uji validitas merujuk pada sejauh mana data yang diberikan oleh peneliti mencerminkan data yang dikumpulkan langsung dari situasi lapangan subjek penelitian. Uji validitas bermanfaat untuk menilai akurasi kuesioner yang digunakan. Kuesioner dianggap valid apabila pernyataan-pernyataan di dalamnya dengan tepat mencerminkan aspek-aspek yang ingin diukur melalui kuesioner.

Validitas suatu item dievaluasi dengan metode pengukuran validitas yang melibatkan metode korelasi menggunakan rumus Pearson atau koefisien korelasi momen produk Pearson.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas dari item yang sedang diukur
- X = Skor yang diberikan oleh setiap responden pada item tertentu
- Y = Jumlah skor yang diberikan oleh seluruh responden pada item tersebut
- $\sum X$ = Jumlah total skor pada distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah total skor pada distribusi Y
- $\sum X^2$ = Total kuadrat dari skor X masing-masing
- $\sum Y^2$ = Total kuadrat dari skor Y masing-masing
- n = Jumlah responden yang menjawab item tersebut

4.2 Uji Reliabilitas

Koefisien alfa Cronbach untuk setiap instrumen dalam suatu konstruk digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas data. Alat pengukur dianggap memiliki keandalan jika dapat mengukur gejala yang sama secara konsisten, memberikan hasil yang konsisten pada pengukuran yang berulang. Alat penelitian dianggap memadai jika koefisien Alpha Cronbach kurang dari atau sama dengan 0,60. Jika persyaratan pengujian dipenuhi, maka kuesioner dianggap dapat diandalkan. Berikut merupakan rumus koefisien reliabilitas Cronbach alpha:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Alat untuk memberikan hasil yang konsisten.
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variasi antara butir
- σ_t^2 = Varians total

Published by:

K = Banyak pertanyaan kecil atau banyak masalah

4.3 Uji Asumsi klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel gangguan atau residu dalam suatu model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas data dapat dievaluasi dengan melakukan uji Kolmogorov-Smirnov berdasarkan nilai residu yang tidak terstandarisasi.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03473795
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.058
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.898
Asymp. Sig. (2-tailed)		.395

Terdapat kemungkinan bahwa data pada studi ini memiliki distribusi yang normal, sebagaimana terindikasi dari hasil uji normalitas yang tercantum dalam tabel. Nilai peluang dari uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,395, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut melebihi 0,05.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.149	2.197	.068	.946		
	Kepemimpinan	.154	.075	.149	2.053	.044	1.491
	Kepuasan Kerja	1.152	.137	.647	8.412	.000	1.664
	Disiplin Kerja	.478	.120	.255	3.997	.000	1.146

Berdasarkan data di atas, variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,671, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai 0,601, dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai toleransi sebesar 0,872. Semua nilai tersebut memiliki magnitudo di atas 0,1. Selain itu, variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,491, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai 1,664, dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai 1,146. Tidak terdapat indikasi masalah multikolinearitas, karena semua nilai VIF berada di bawah 10.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.465	1.399		-.332	.741
	Kepemimpinan	.055	.048	.158	1.161	.249
	Kepuasan Kerja	.033	.087	.055	.383	.703
	Disiplin Kerja	.055	.076	.086	.718	.475

Hasil uji heteroskedastisitas tercantum dalam tabel berikut: variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,249. Ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi masing-masing lebih dari 0,05; variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,703, dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,475. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yang diuji tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.149	2.197		.068	.946		
	Kepemimpinan	.154	.075	.149	2.053	.044	.671	1.491
	Kepuasan Kerja	1.152	.137	.647	8.412	.000	.601	1.664
	Disiplin Kerja	.478	.120	.255	3.997	.000	.872	1.146

Tabel sebelumnya menunjukkan persamaan regresi linear berganda yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0.149 + 0.154X_1 + 1.152X_2 + 0.478X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Jika nilai Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) semuanya sama dengan 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sama dengan 0.149.
2. Berdasarkan koefisien regresi variabel kepemimpinan (b1) sebesar 0.154, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.154 apabila variabel kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan, dengan tetap mempertahankan nilai variabel kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).
3. Dengan adanya koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (b2) sebesar 1.152, dapat disimpulkan bahwa kenaikan Kepuasan Kerja (X2) dalam kondisi Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X3) yang konstan, akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebanyak 1.152.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (b3) sebesar 0.478 mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.478 dapat terjadi ketika Disiplin Kerja (X3) mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa nilai Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berubah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin

Kerja (X3) memberikan sumbangan sebesar 0.478 terhadap kinerja karyawan.

5. Apabila seluruh variabel bebas berubah secara simultan, kinerja karyawan akan berubah sebanyak 1.784 satuan yang terdiri dari $0.154 + 1.152 + 0.478$.

4.4.1 Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.149	2.197		.068	.946		
1 Kepemimpinan	.154	.075	.149	2.053	.044	.671	1.491
Kepuasan Kerja	1.152	.137	.647	8.412	.000	.601	1.664
Disiplin Kerja	.478	.120	.255	3.997	.000	.872	1.146

Sebuah penjabaran mengenai variabel-variabel dapat ditemukan dari data yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam uji hipotesis secara parsial, nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 2,053 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai 2,053 lebih besar dari 1,990 dan nilai 0,044 lebih rendah dari 0,05. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam uji hipotesis secara parsial, nilai t statistik untuk variabel kepuasan kerja (X2) adalah 8,412 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 8,412 lebih besar dari 1,990 dan 0,00 kurang dari 0,05. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan secara parsial memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam uji hipotesis secara parsial, nilai t-hitung variabel disiplin kerja (X3) adalah 3,997 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai 3,997 lebih besar dari 1,990 dan 0,000 kurang dari 0,05. Akibatnya, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X3).

4.4.2 Uji F Simultan

Tabel 8 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1963.989	3	654.663	68.385	.000 ^b
	Residual	727.561	76	9.573		
	Total	2691.550	79			

Dari hasil analisis pada tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai F sebesar 68,385 jauh melebihi batas nilai F kritis sebesar 3,12. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih

rendah dari ambang signifikansi 0,05. Penemuan ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H0) dapat ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima.

4.4.3 Koefisien determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.719	3.09405

Terdapat nilai R square sebesar 0,730 pada hasil uji determinasi simultan, mengacu pada data dalam tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mampu menjelaskan sebanyak 73% dari pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Walaupun demikian, perlu dicatat bahwa masih terdapat variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

4.5. Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung.

Penghitungan determinasi individu menghasilkan nilai R square sebesar 0,02, yang mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mencapai 2 persen. Sementara variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 98 persen terhadap total. Hasil uji hipotesis secara parsial menyoro ti variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai t sebesar 2,053 dan tingkat signifikansi 0,000. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai 2,053 lebih besar dari 1.990, dan nilai signifikansi 0,044 lebih rendah dari 0.05.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung

Berdasarkan perhitungan determinasi parsial, diketahui bahwa pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mencapai 42%, dengan nilai R square sebesar 0,42. Sisanya, sebanyak 58% dari total pengaruh tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, dengan nilai t sebesar 8,412. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai t sebesar 8,412 lebih besar dari 1.990, dan nilai signifikansi 0,00 lebih rendah dari 0.05.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t sebesar 3.997 dengan signifikansi 0.000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai t sebesar 3.997 lebih besar dari 1.990 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai F sebesar 68,385, melebihi nilai F kritis sebesar 3,12, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini menandakan bahwa secara bersamaan, variabel Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisis mengenai dampak kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung dapat diringkas sebagai berikut:

Kinerja Karyawan: Rata-rata skor kinerja karyawan PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung berada dalam kategori "Kurang Baik." Total skor dari kuisioner variabel Kinerja Karyawan juga tergolong dalam kategori "Kurang Baik." Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja karyawan di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung menunjukkan tingkat yang kurang memuaskan.

Kepemimpinan: Rata-rata skor kepemimpinan di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung berada dalam kategori "Kurang Baik." Total skor dari kuisioner variabel Kepemimpinan juga tergolong dalam kategori "Kurang Baik." Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung dinilai kurang memadai.

Kepuasan Kerja: Rata-rata skor kepuasan kerja karyawan PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung berada dalam kategori "Kurang Puas." Total skor dari kuisioner variabel Kepuasan Kerja juga tergolong dalam kategori "Kurang Puas." Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung menunjukkan tingkat yang kurang memuaskan.

Disiplin Kerja: Rata-rata skor disiplin kerja di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung berada dalam kategori "Kurang." Total skor dari kuisioner variabel Disiplin Kerja juga tergolong dalam kategori "Kurang." Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa disiplin kerja di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung dinilai kurang memadai. Ringkasan tersebut mencerminkan evaluasi yang kurang menggembirakan terkait kinerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, disusun beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung dan pihak terkait. Berikut adalah rekomendasi-rekomendasi tersebut:

1. Peningkatan Kinerja:

Perusahaan perlu fokus pada pengembangan kemampuan karyawan dengan memperkuat kerjasama tim. Hal ini dapat dicapai dengan membangun hubungan sosial yang erat dalam tim, menciptakan ikatan yang kuat antar anggota tim, dan mendorong kolaborasi yang positif.

2. Optimalisasi Kepemimpinan:

Published by:

Untuk meningkatkan kepemimpinan di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung, pemimpin perusahaan sebaiknya meningkatkan efektivitas komunikasi dan kemampuan motivasi terhadap karyawan. Pemimpin perusahaan juga diharapkan dapat menangani berbagai masalah yang muncul di lingkup kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan kenyamanan bagi karyawan.

3. Peningkatan Kepuasan Kerja:

Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja karyawan. Langkah-langkah perbaikan dapat mencakup peningkatan kondisi kerja, pengakuan atas kontribusi karyawan, serta menciptakan komitmen yang kuat antara perusahaan dan karyawan. Peningkatan kepuasan kerja diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan.

4. Meningkatkan Disiplin Kerja:

Penting bagi perusahaan untuk mengadakan konseling dengan karyawan yang kurang disiplin serta memberikan arahan yang tepat terkait kehadiran. Penetapan peraturan dan prosedur yang jelas juga diperlukan untuk memastikan karyawan mematuhi norma-norma perusahaan. Kedisiplinan yang baik akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

5. Peluang Penelitian Lanjutan:

Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan menyelidiki faktor-faktor tambahan selain Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Metode analisis jalur atau metode lainnya dapat digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih beragam dan komprehensif.

Rekomendasi-rekomendasi tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perbaikan kondisi dan kinerja karyawan di PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung.

Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *BENING*, 8(1), 115.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,

- 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Hadian, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas serta Implikasinya pada Pelayanan Publik. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 26–43. <https://doi.org/10.56457/jimk.v3i1.16>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 334–340.
- Mauliyah, N. I., & Sinambela, E. A. (2019). PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN BISNIS. *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan Dan Keislaman*, 12(1), 45–57. <https://doi.org/10.35719/annisa.v12i1.7>
- Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Disiplin Kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 203–215.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Purnami, D. R., Lamidi, L., & Sunarso, S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DI CV EJS GROUP. *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 20(4). <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i4.5000>
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Sumual, T. E. (2015). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(1), 71. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.1296>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(2), 197. <https://doi.org/10.20527/jwm.v6i2.153>
- Lestari, Mendra, Harwathy. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket.

JURNAL EMAS, Vol.2. E-ISSN : 2774-3020.

Makkiral, Dr. Gunawan, Dr. Munir .(2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Cerrfour) cabang Panakkukang Makassar. Jurnal Mirai Management, Vol.1, No.1, Februari-Mei 2016, E-ISSN : 2580-3743.

Pratama, Nurhadi, Rithmaya, Setiawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Navya Retail Indonesia. BULETIN STUDI EKONOMI, Vol. 28, No.01 Februari 2023, ISSN : 1410-4628, E-ISSN : 2580-5312.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

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/>)

