



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya, Kecamatan Teluk Elpaputih, Kabupaten Maluku Tengah

Semuel Souhoka

semuel.souhoka@lecturer.unpatti.ac.id

Universitas Pattimura

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola tenaga kerja secara efektif agar optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi. Gaya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, serta motivasi yang kuat mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya, Kecamatan Teluk Elpaputih, Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya yang berjumlah 40 orang. Data dianalisis dengan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (R^2) sebesar 94,3%, sedangkan 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan, Motivasi*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Cahyani & Yunus, 2022). SDM adalah elemen kunci dalam pengembangan perusahaan atau organisasi, di mana manusia tidak hanya berperan sebagai objek, tetapi juga sebagai subjek dalam persaingan bisnis Indrasari (2018). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, yakni hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja melalui penerapan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Menurut Setiyanto & Indrasari (2020) gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam proses memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin mengarahkan perusahaan atau organisasi, yang sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan keputusan yang diambil. Indrasari (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, serta memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto & Indrasari (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Buulolo (2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai pola pikir yang mencerminkan kesiapan dan keinginan untuk mematuhi serta menyetujui aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Rubingaton et al. (2024) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka mau mengubah perilaku dan berupaya meningkatkan kinerja. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Indrasari (2018), motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk berupaya mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017) menegaskan bahwa motivasi kerja memberikan dorongan yang memunculkan keinginan individu untuk bekerja sama dan melaksanakan tugas secara efektif, sekaligus terintegrasi dengan upaya untuk mencapai kepuasan. Sastrohadiwiryono & Syuhada (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja mampu menghasilkan energi yang tinggi dan positif, serta meningkatkan semangat kebersamaan, di mana setiap pihak bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, saling menghormati, memahami, dan menghargai hak serta kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses operasional.

Menurut Robbins, sebagaimana dikutip oleh Indrasari (2018) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh perbedaan antara upah yang diterima dan imbalan yang diyakini seharusnya diperoleh. Sementara itu, Yunita (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional berupa perasaan positif yang muncul dari individu yang menyukai dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja ini berperan dalam membentuk kinerja karyawan, menciptakan budaya kerja yang baik, dan memberikan rasa nyaman, sehingga kualitas pekerjaan dapat meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV, Liang Awaiya, Kecamatan Teluk Elpaputih, Kabupaten Maluku Tengah. Diharapkan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang positif, disiplin kerja yang baik, dan motivasi yang tinggi, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam perusahaan, karena seorang pemimpin dapat menjadi teladan bagi karyawan lainnya. Seorang pemimpin diharapkan mampu memimpin tim untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya, ia harus memiliki gaya kepemimpinan yang efektif. Menurut Purwadi et al. (2020), gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menentukan strategi, membuat rencana, serta memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga mereka mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Sementara itu, Purwanggono (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting bagi manajer dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin besar prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja demi mendapatkan imbalan dari pekerjaannya. Imbalan tersebut bisa berupa fisik, uang, maupun sosial. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat

bervariasi tergantung pada faktor pribadi, psikologis, usia, serta sering dikaitkan dengan kemampuan dan kondisi lingkungan. Menurut Sutrisno dalam Siagian (2018), motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong utama perilaku seseorang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional atau perasaan efektif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ini mencerminkan serangkaian perasaan pegawai tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Sikap umum terhadap pekerjaan ini menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mencakup situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan, menurut Rifa'i et al. (2019), adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh positif pada orang lain atau kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan, dalam hal ini, melibatkan upaya yang berdampak pada karyawan melalui pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien di setiap proses manajemen, dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan dan meningkatkan kualitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sinurat (2017) juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Disiplin dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mencakup aspek kepatuhan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Penerapan disiplin dilakukan dengan kesadaran penuh terhadap konsekuensi, yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi perusahaan. Disiplin mendorong karyawan untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja.

Penerapan disiplin yang baik membantu karyawan bekerja lebih produktif, yang pada akhirnya akan menguntungkan karyawan dan perusahaan. Karyawan yang produktif memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan karir dan mencapai prestasi kerja. Karyawan berprestasi adalah mereka yang menjalankan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sardina & Abdurrahman (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Motivasi merujuk pada dorongan, baik internal maupun eksternal, yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu atau memenuhi kebutuhan mereka. Ketika seseorang termotivasi di tempat kerja, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi yang kuat dapat mendorong seseorang untuk mencapai target kerja, dan ketika mereka berhasil mencapainya, tingkat kepuasan kerja meningkat.

Motivasi juga dapat berasal dari pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik. Pengakuan tersebut memberikan dorongan tambahan yang meningkatkan kepuasan kerja individu. Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja sangat penting, karena keduanya berkontribusi pada keberhasilan individu dalam karier dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja sering berdampak negatif pada kepuasan kerja. Individu yang tidak termotivasi mungkin merasa tidak puas, kurang terlibat, dan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Kesuma (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lantara (2019) juga menemukan hasil serupa, di mana motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sekaligus menjadi tugas yang tidak mudah. Selain kepemimpinan, motivasi juga berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Di samping itu, disiplin kerja merupakan faktor krusial lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja, karena tujuan perusahaan akan sulit dicapai tanpa adanya disiplin dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aeni & Kuswanto (2021) dan Arifai (2018), gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel bebas yang dianalisis meliputi Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Karyawan (Y). Populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dijadikan bahan studi oleh peneliti, untuk kemudian digeneralisasi dan ditarik kesimpulannya (Imron, 2019). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya, Kecamatan Teluk Elpaputih, Kabupaten Maluku

Tengah, yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai		Status
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.314	3.189	Bebas Multikolinieritas
Disiplin (X_2)	0.237	4.219	
Motivasi (X_3)	0.317	3.158	

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Instrumen dikatakan valid jika hasil korelasi product moment menunjukkan hubungan yang signifikan antara skor setiap item dengan skor total. Validitas ini diuji dengan membandingkan nilai korelasi setiap item dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai r -product moment lebih besar daripada r_{tabel} , maka instrumen tersebut dianggap valid. Berdasarkan hasil tabel, nilai korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} (lebih dari 0,235), sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.943	.939	2.03830	1.859

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

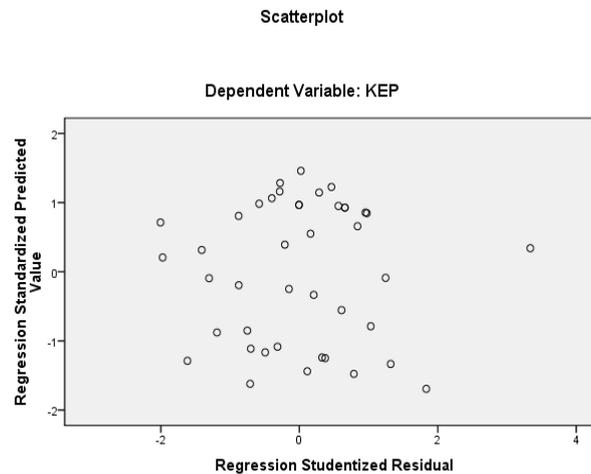
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Hasil Uji Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar 1,859. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%), jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 40, dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 3, diperoleh nilai dari tabel Durbin Watson yaitu $dl = 1,338$ dan $du = 1,658$. Karena nilai Durbin Watson (d) berada di antara du dan $4-du$ ($1,658 < 1,859 < 2,342$), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran titik-titik pada grafik scatter plot, seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



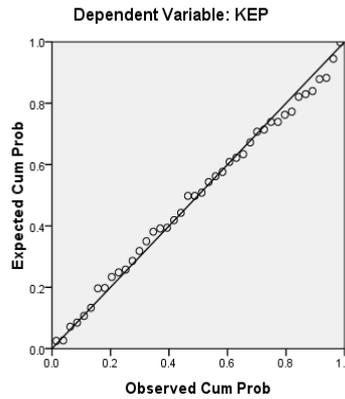
Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastitas
Sumber: Pengolahan Data (2024)

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran titik-titik pada grafik memiliki pola bergelombang dan melebar, dengan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran titik-titik pada grafik P-P Plot, seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data
 Sumber: Pengolahan Data (2024)

Gambar di atas menunjukkan bahwa pola titik-titik berada di sekitar garis diagonal grafik P-P Plot. Pola ini mengindikasikan bahwa data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas data.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas (Sig.t)
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.440	5.202	0.000
Disiplin Kerja (X ₂)	0.335	5.456	0.000
Motivasi Kerja (X ₃)	0.317	3.631	0.001
Konstanta	1.351		
F_{hitung}	210.262		
Adjusted R²	0.939		
R	0.943		
Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja			

Sumber: Pengolahan Data (2024)

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

$$Y = 1.351 + 0.440X_1 + 0.335X_2 + 0.317X_3 + e$$

Keterangan:

$a = 1.351$ adalah bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3), maka besarnya kepuasan kerja adalah 1.351.

$b_1 = 0.440$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_1 gaya kepemimpinan yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel X_1 (gaya kepemimpinan) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kepuasan kerja karyawan) sebesar 0.440 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X_2, X_3) besarnya adalah konstan.

$b_2 = 0.335$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_2 disiplin kerja, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X_2 (disiplin kerja) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kepuasan kerja) sebesar 0.335 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X_1, X_3) besarnya adalah konstan.

$b_3 = 0.317$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_3 motivasi kerja, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X_3 (motivasi kerja) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kepuasan kerja) sebesar 0.317 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X_1, X_2) besarnya adalah konstan.

Uji F (Pengujian Hipotesis I)

Tabel 4. Tabel Anova Hasil Analisis Data

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2620.695	3	873.565	210.262	.000 ^a
Residual	157.877	38	4.155		
Total	2778.571	41			

a. Predictors: (Constant), MOT, GP, DIS

b. Dependent Variable: KEP

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4, dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar 210.262 > dari F_{tabel} pada taraf $df : 3 : 38$ sebesar 3.24. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan demikian, H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Uji t (Pengujian Hipotesis II)

Gaya Kepemimpinan (X₁)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 5,202, sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1,697. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin Kerja (X₂)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 5,456, sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1,697. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi Kerja (X₃)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,631, sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1,697. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R₂)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.943	.939	2.03830	1.859

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,943 menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi sebesar 94,3%, sedangkan sisanya sebesar 5,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model, seperti stres kerja, budaya kerja, dan faktor lainnya.

Pembahasan Penelitian

Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dari perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.202, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.697 dengan taraf signifikansi 0.000, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan

demikian, terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah et al. (2022) yang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan, peran pemimpin sangatlah krusial. Jika seorang pemimpin dapat memberikan arahan yang jelas, mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta bersikap ramah, peduli, dan menyenangkan, maka karyawan akan merasa puas dan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H_2) menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Melalui perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.456, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.697, dengan taraf signifikansi 0.000, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizqiah (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mencerminkan sikap, ketekunan, dan kepatuhan yang ada dalam diri seseorang. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya berada pada kategori baik. Hal ini menjadi faktor pendukung bagi karyawan dalam menunjang kelancaran aktivitas organisasi agar dapat tercapai secara maksimal, sehingga dapat membentuk kepuasan kerja yang baik.

Namun, dalam penelitian ini, disiplin kerja yang baik justru berkorelasi negatif, meskipun signifikan, terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh sifat dasar kedisiplinan yang menekankan pada kepatuhan dan ketertiban, yang bertolak belakang dengan nilai kepuasan karyawan yang cenderung menginginkan ketentraman dan kebebasan.

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Melalui perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,631, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,697 dengan taraf signifikansi 0,001, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fengky et al. (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, diharapkan pihak perusahaan senantiasa mendukung segala upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H_4) dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, nilai Uji F diperoleh sebesar 210,262, yang lebih besar dari 3,24, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,005. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya. Penelitian ini juga dilakukan uji koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 94,3%, sementara sisanya sebesar 5,7% terkait dengan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutaat (2024), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kontribusi pengaruh dari ketiga variabel tersebut (R^2) mencapai 94,3%, sementara 5,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dihasilkan, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Para peneliti selanjutnya diharapkan

untuk meneliti dengan menambahkan variabel independen lainnya atau melakukan penelitian baru dengan variabel independen yang berbeda dari yang telah diteliti dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih bervariasi dan komprehensif tentang kepuasan kerja.

Perusahaan juga perlu lebih memperhatikan hubungan antara pemimpin dan bawahan agar dapat terjalin dengan baik. Pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan kepentingan karyawan dengan berupaya menciptakan hubungan yang lebih terbuka. Dengan demikian, pemimpin dapat memahami keinginan karyawan, dan sebaliknya, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan laba perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin perlu menanamkan kesadaran bahwa keberhasilan perusahaan merupakan hasil dari partisipasi seluruh bawahan. Perusahaan juga sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja dan motivasi karyawan.

Hasil uji R^2 menunjukkan bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya sebaiknya mencakup variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, diharapkan hal ini juga akan berdampak positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20–24. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i2.352>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23–34. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Buulolo, N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk* [Universitas Putera Batam]. <http://repository.upbatam.ac.id/2900/>
- Cahyani, I., & Yunus, E. (2022). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Through Employee Satisfaction as An Intervening Variable in PG GEMPOLKREP-PTPN X. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 12(1), 40–45. <https://doi.org/10.25139/sng.v12i1.5704>
- Fengky, N. E., Tewel, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 1–10.

<https://doi.org/10.35794/emba.5.1.2017.15311>

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
<https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>

Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28.
<https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>

Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.

Kesuma, B. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 27–37. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17270>

Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>

Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6, 116–130.
<https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>

Purwanggono, C. J. (2020). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Universitas Wahid Hasyim.

Rifa'i, M. N., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2019). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581–587.
<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i6.1243>

Rizqiah, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project* [Universitas Islam Kalimantan].
<https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11843/>

Rubingatun, Indrasari, M., Yunus, E., & Tampubolon, L. R. R. U. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening di Polindo Internasional. *Soetomo Business Review*, 5(5), 343–357.
<https://doi.org/10.25139/sbr.v5i2.8236>

Sardina, A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*.
<https://doi.org/10.29313/.v6i2.24277>

Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.

<https://books.google.co.id/books?id=AgNWEAAAQBAJ>

- Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. *Soetomo Business Review*, 1(1), 27–40. <https://doi.org/10.25139/sbr.v1i1.2849>
- Siagian, S. P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sinurat, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Sutaat. (2024). Dampak Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Kenanga Gemilang Semarang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 224–233. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.769>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Syarifah, A., Hanafi, A., & Santati, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2). <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2378>
- Yunita, Y. (2021). Determinisi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(1), 310–330. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.504>