

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA PT. HAIR STAR INDONESIA SIDOARJO**

**PUTRI TYAS APRILIANA
NIM : 15210563**

**PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA
2019**

ABSTRACT

This study aims to determine the direct effect of Leadership Style, Work Discipline and Job Satisfaction on employee performance and indirect effects of Leadership Style and Work Discipline on Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables at PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo. This study uses a type of quantitative research with a population of 750 employees using Slovin formula as sampling method and purposive sampling with criteria that have worked for 5 years then obtained a sample of 110 respondents. using path analysis techniques with SPSS data processing software. The results of data analysis show that Leadership Style has a significant effect on Job Satisfaction. Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction. Leadership Style has a significant effect on Employee Performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance. Leadership Style has a significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable at PT. Hair Star Indonesia, with the results of the contribution of direct influence is better than the indirect effect through intervening variables of job satisfaction. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable at PT. Hair Star Indonesia, with the results of the contribution of direct influence is better than the indirect effect through intervening variables of job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Schuler et al (dalam Sutrisno, 2014), salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal.

Masalah internal perusahaan yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah mengenai masalah sumber daya manusia, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber

Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini.

Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal dan tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya produktivitas kerja yang baik, untuk mencapai hal tersebut faktor disiplin kerja sangat penting di setiap perusahaan. Selain faktor disiplin kerja gaya kepemimpinan juga faktor yang sangat penting diperhatikan oleh setiap manajemen perusahaan, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif

bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan, karena sumber daya manusia dari pimpinan ini merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya sehingga ia mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing. Sedangkan tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan termasuk kepemimpinan yang demokratis yaitu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Disamping itu juga komunikasi pimpinan kepada bawahan di perusahaan ini perlu

diperhatikan didalam meningkatkan Kinerja karyawan.

PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo merupakan perusahaan nasional yang telah melakukan penjualan ekspor hasil produksi ke berbagai negara yang mempunyai banyak karyawan, sehingga tidak terlepas dari masalah sumber daya manusia, dimana masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik dan tidak dapat meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Meskipun Gaya Kepemimpinan manajemen perusahaan telah dilakukan beberapa kali perombakan.

Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian yang akan dibahas adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo.**

Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Hasibuan (2013:2) Manajemen adalah : “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan

efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Swastha (2011:10), manajemen didefinisikan : “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.”

Manajemen menurut Safroni (2012:44): “Perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain untuk mencapai organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya

manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya".

Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan

merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Thoha (2012:49) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Kartono (2011:34) Menyatakan sebagai berikut Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional sumber daya manusia yg terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab

terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Bangun (2012 ; 327) kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Wibowo (2015:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2014 : 77) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2013:127) Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kerja.

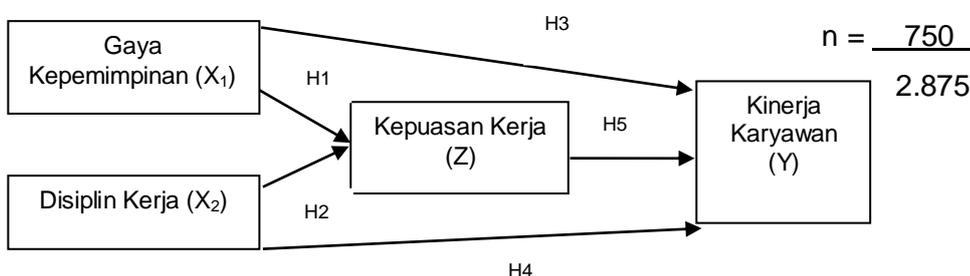
Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirements*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012:231).

Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dibuat untuk membantu mempermudah peneliti dalam melakukan analisis data, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti ini mempergunakan Metode analisis kuantitatif

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dipakai peneliti adalah karyawan tetap PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo yang berjumlah 750 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Untuk menentukan ukuran besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Taraf kesalahan atau nilai kritis

Pengambilan sampel dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5% dengan pertimbangan nilai kritis tersebut digunakan dalam penelitian sebelumnya. Sesuai dengan rumus di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{750}{1 + 750 (0.05)^2} = 260$$

Berdasarkan penghitungan tersebut maka sampel yang diambil menjadi sebanyak 260 karyawan. Mengingat jumlah sampel besar, maka peneliti menyederhanakan sampel dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2014:122) *purposive sampling* adalah teknik sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah peneliti tentukan,

Adapun yang menjadi kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Karyawan Tetap
2. Karyawan yang telah bekerja minimal 5 Tahun

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 responden.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas X adalah :
 - a. Gaya kepemimpinan
 - b. Disiplin Kerja
2. Variabel Intervening Z adalah :
 - a. Kepuasan Kerja
3. Variabel Teriat Y adalah :
 - a. Kinerja Karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

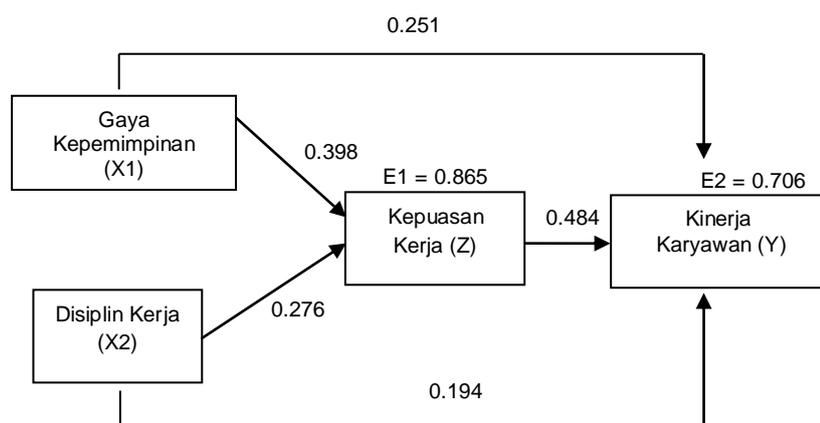
1. Observasi
2. Kuesioner
3. Dokumentasi

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji *Path Analysis*

Untuk pengujian pengaruh tidak langsung ini terlebih dahulu dilakukan Uji t atau disebut juga uji parsial, Uji signifikansi nilai t (uji parsial) yang hasilnya dapat dilihat pada subbab sebelumnya yaitu dengan tujuan menguji apakah variabel independen secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui diagram jalur antara variabel yang terbentuk adalah :



Keterangan :

$$E1 = \sqrt{1 - R\text{ Square}} = \sqrt{1 - 0.252} = 0.865$$

$$E2 = \sqrt{1 - R \text{ Square}} = \sqrt{1 - 0.502} = 0.706$$

Adapun untuk mencari nilai pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh hasil Kontribusi struktur satu.
 - a. Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X_1) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0.398 atau 39.8%
 - b. Kontribusi Disiplin Kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0.276 atau 27.6%
2. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (Pengaruh Langsung)
 - a. Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X_1) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.251 atau 25.1%.
 - b. Kontribusi Disiplin Kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.194 atau 19.4%.
 - c. Kontribusi Kepuasan Kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.484 atau 48.4%.

3. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung)

- a. Pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar $0.398 \times 0.484 = 0.193$ atau 19.3%.
- b. Pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar $0.276 \times 0.484 = 0.134$ atau 13.4%.

4. Kesimpulan

Dengan melihat hasil perhitungan pengaruh masing-masing variabel secara langsung dan tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kontribusi pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 25.1%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 19.3%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Z) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Z)

dengan hasil kontribusi sebesar 25.1%.

- b. Kontribusi pengaruh secara langsung Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 19.4%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 13.4%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Z) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Z) dengan hasil kontribusi sebesar 19.4%.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh nilai hasil uji t yaitu diperoleh nilai beta variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.398 dan besaran t hitung 4.750 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star

Indonesia Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.398 atau 39.8%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang saat ini dijalankan oleh pimpinan PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo sangat memberikan dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan saat ini. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa apabila variable Gaya Kepemimpinan naik, maka Kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan, dan sebaliknya apabila Gaya kepemimpinan mengalami penurunan maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami penurunan juga.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh nilai hasil uji t yaitu diperoleh nilai beta sebesar 0.276 dan besaran thitung 3.286 dengan besaran sig sebesar 0.001, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo dengan besaran

pengaruh sebesar 0.276 atau 27.6%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan saat ini dapat ditunjukkan dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi. Hasil koefisien yang positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami penurunan pula.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh nilai hasil uji t yaitu diperoleh nilai beta untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.251 dan besaran thitung 3.315 dengan besaran sig sebesar 0.001, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.251 atau 25.1%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya

Kepemimpinan yang saat ini dijalankan oleh pimpinan PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo sangat memberikan dampak yang besar terhadap Kinerja karyawan perusahaan saat ini. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa apabila variable Gaya Kepemimpinan naik, maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan, dan sebaliknya apabila Gaya kepemimpinan mengalami penurunan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan juga.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh nilai hasil uji t yaitu diperoleh nilai beta sebesar 0.194 dan besaran thitung 2.689 dengan besaran sig sebesar 0.008, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.194 atau 19.4%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang saat ini ada pada diri setiap karyawan perusahaan berdampak

yang sangat baik terhadap pencapaian kinerja karyawan perusahaan. Hasil koefisien yang positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan, sebaliknya apabila disiplin kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar penurunan disiplin kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh nilai hasil uji t yaitu diperoleh nilai beta sebesar 0.484 dan besaran thitung 6.106 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.484 atau 48.4%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan saat ini baik kepuasan akan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan maupun kepuasan atas peraturan disiplin perusahaan

sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan perusahaan saat ini. Hasil koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan, sebaliknya apabila kepuasan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan juga.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung lebih baik dari pada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Kontribusi pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 25.1%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 19.3%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (asilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (dengan hasil kontribusi sebesar 25.1%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak perlu digunakan untuk menjadi penghubung antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan, dengan kata lain Gaya kepemimpinan pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa menggunakan indikator penghubung kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung lebih baik dari pada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Kontribusi pengaruh secara langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 19.4%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 13.4%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 19.4%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak perlu digunakan untuk menjadi penghubung antara Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan, dengan kata lain disiplin kerja pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa menggunakan indikator penghubung kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan program computer SPSS maka

diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo, dengan hasil kontribusi pengaruh secara langsung lebih baik daripada pengaruh secara tidak langsung melalui variabel *intervening* kepuasan kerja.
7. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo, dengan hasil kontribusi pengaruh secara langsung lebih baik daripada pengaruh secara tidak langsung melalui variabel *intervening* kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di usulkan beberapa saran yang dapat digunakan untuk perbaikan perusahaan di masa yang akan datang, adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya Pimpinan lebih mengasah kemampuan agar dapat mengemban tanggung jawab sebagai pimpinan perusahaan lebih baik lagi sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dalam memajukan Perusahaan.
2. Sebaiknya setiap karyawan lebih meningkatkan kedisiplinan dengan mentaati segala peraturan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan sehingga kinerja dapat ditingkatkan di masa yang akan datang.
3. Sebaiknya perusahaan dapat mengembangkan dan

memperluas bisnis perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan kebanggaan karyawan perusahaan.

4. Sebaiknya karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dengan melatih diri untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan dari waktu ke waktu sehingga dapat berdampak pada kinerja keuangan dan efektivitas produksi perusahaan.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2011.. *Manajemen Sumberd daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam. Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- Sutrisno Edy, . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sondang P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Swastha Basu, Handoko Hani . 2011. *Manajemen Pemasaran-Analisis Perilaku. Konsumen*. Yogyakarta : BPFE.
- Thoha Miftah . 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Wibowo.
2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press