

=====

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PRODIA
WIDYAHUSADA CABANG SUNTER JAKARTA**

**Rachmawati Madjid¹
Taufik Hidayanto²**

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : rachma.a5ri@gmail.com¹
Email : daughtry_cr7@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, variabel moderating adalah Kepuasan Kerja. Sedangkan, Variabel Independen dalam penelitian adalah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner penelitian. Riset ini menyebarkan kuisioner terhadap 37 responden, yaitu karyawan dari PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Metode penentuan sampel menggunakan metode sensus, yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahapan pertama adalah menggali teori dari pustaka dan pengumpulan data dari objek yang di riset. Tahapan kedua, mengumpulkan data primer melalui kuisioner penelitian. Tahapan ketiga, uji kelayakan data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Tahapan keempat, tahapan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi berganda baik untuk pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan. Tahapan kelima, melihat moderasi dari variabel moderating, mampu atau tidak memperkuat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini, membuktikan bahwa secara parsial dan secara simultan, variable Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, moderasi dari Kepuasan Kerja, mampu memperkuat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

=====

ABSTRACT

This study is a research on "The Effects of Leadership Style and Discipline Work on employee performance with Job Satisfaction as Moderating Variable PT. Prodia Widyahusada Sunter Branch ". The dependent variable in this study is the Employee Performance, moderating variable is job satisfaction. Meanwhile, the Independent Variables in the research is the Style of Leadership and Work Discipline. The data used in this research is primary data obtained from the questionnaire study. This research distributing questionnaires to 37 respondents, namely the employees of PT. Prodia Widyahusada Sunter Branch. The sampling method using census method, ie all populations as sample. Proving the hypothesis is done by using multiple regression analysis. The study was conducted with a couple of stages. The first stage is to explore the theory of literature and collecting data from the object researched. The second stage, collecting primary data through a questionnaire study. The third stage, feasibility test data using test validity and reliability test. The fourth stage, the stages of research hypothesis testing by using multiple regression to test the hypothesis either partially or simultaneously. Fifth stages, see the moderation of moderating variables, capable or not strengthen the influence of the independent variables on the dependent variable. Results of this research, proving that partially and simultaneously, variable Leadership Style and Work Discipline significant effect on employee performance. Then, moderation of Job Satisfaction, able to strengthen the influence of Leadership Style and Discipline Work on Employee Performance.

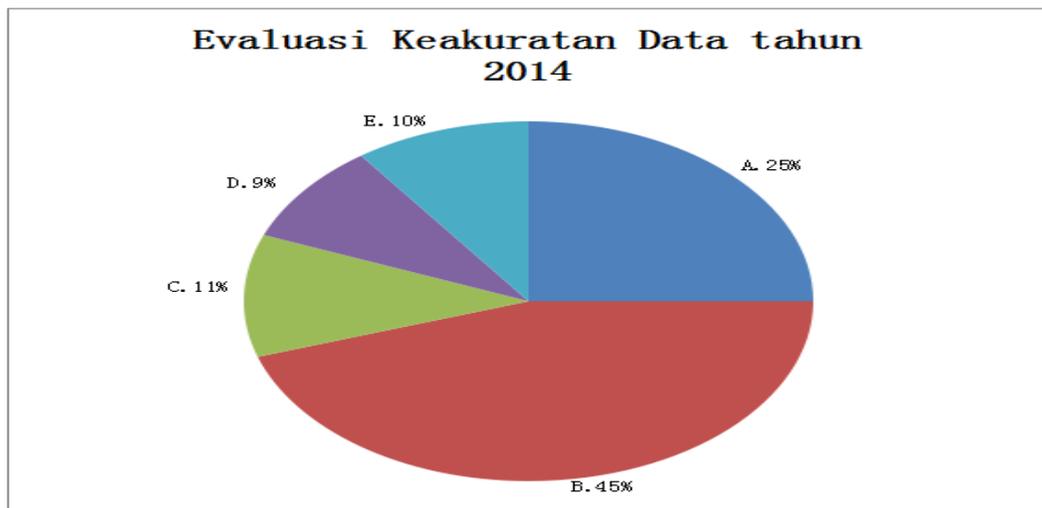
Keywords : *Employee Performance, Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction,*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2001:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan diantaranya adalah Gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2006:64) Gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang didasarkan kepada pola dasar seperti : Mengarahkan yaitu pemimpin membina dan mengarahkan para bawahan atas tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya, mendukung yaitu pemimpin mendukung kerja bawahan, berpartisipasi yaitu pemimpin bertanya dan menggunakan saran dari para bawahan. Gaya kepemimpinan di perusahaan ini memiliki keinginan yang besar untuk mencapai target omzet penjualan, tetapi tidak diikuti dengan kinerja karyawan yang diharapkan, seperti masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam hal keakuratan data di bagian pelayanan, sebagai contoh : salah memasukkan jenis kelamin pasien, salah alamat pasien, kondisi pasien yang belum dimasukkan, masih adanya kecewet test pemeriksaan. Hal ini dapat dilihat dari evaluasi keakuratan data pada tahun 2014 sebagai berikut :



Grafik 1. Evaluasi Keakuratan

Keterangan :

- A. Kecewet test : Ketidaksesuaian dalam memasukkan test pemeriksaan
- B. Kondisi tidak diisi : Informasi data klinis pasien tidak diisi
- C. Salah Jenis Kelamin : Salah memasukkan data jenis kelamin pasien
- D. Salah Alamat : Salah memasukkan data alamat pasien
- E. Catatan tidak diisi : Keterangan permintaan pasien yang tidak diisi

Seluruh Evaluasi Keakuratan Data tersebut dapat menunjukkan terjadinya masalah yaitu menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada keluhan pelanggan. Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Menurut Fathoni (2006 : 126) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal

yang menjadi masalah bagi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini yaitu mengenai peraturan yang berubah-ubah dikarenakan adanya rolling kepala cabang di perusahaan. Peraturan yang dimaksud berubah seperti sistem administrasi adalah mengenai pembuatan laporan dan berkas. Dari peraturan yang berubah-ubah mengakibatkan karyawan harus beradaptasi lagi dalam menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT Prodia Widyahusada Cabang Sunter adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan dalam bentuk Laboratorium klinik, yang sudah berdiri sejak 20 tahun yang lalu tepatnya didirikan tanggal 21 Januari 1995 di Jalan Danau Sunter Utara Blok C1 No. 14, Sunter Jakarta Utara. PT Prodia Widyahusada mempunyai Misi “Untuk Diagnosa Lebih Baik Dengan Layanan Sepenuh Hati”. Karyawan yang diinginkan perusahaan ini diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Perusahaan memberikan masa percobaan kerja (On the Job Training) untuk karyawan baru selama 3 bulan, jika karyawan dalam masa percobaan kerjanya memenuhi standar perusahaan maka karyawan tersebut akan diangkat sebagai karyawan tetap, namun jika tidak maka pihak perusahaan akan memutuskan untuk tidak mengangkat sebagai karyawan tetap.

Hasibuan (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang di tetapkan. Selanjutnya Rivai, Basri, (2005:14) yang menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Untuk peningkatan kinerja karyawan kiranya masalah disiplin kerja yang ada di perusahaan PT Prodia Widyahusada harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan perusahaan demi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2001 : 148). Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan yang mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang menduduki pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating Pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter”

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain: 1) Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan? 4) Apakah pengaruh moderasi kepuasan kerja mampu menambah kekuatan langsung pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan? 5) Apakah moderasi kepuasan kerja mampu menambah kekuatan langsung pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja dan *Performance Theory*

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt et al 2008:37). Teori ini menekankan esensi dari performance adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis memilih variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diharapkan akan menambah kinerja karyawan, dan kepuasan kerja diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seorang atau kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, membina, berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan serta hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai

=====

tujuan perusahaan. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan peran penting dalam memberikan petunjuk kepada karyawan secara langsung dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Hal ini bahwa keefektifan kinerja karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada saat ketika terjadi komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Wahyu (2012) , yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Rumah Sakit Pusat Pertamina dan Agus (2012), yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Mandiri Selaras Samarinda. Penelitian keduanya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif atau pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: **H1:** Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Dalam hal ini berarti dengan adanya kedisiplinan karyawan yang tinggi seperti kehadiran, ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, ketaatan terhadap peraturan, menaati prosedur kerja serta melaksanakan tugas dan kewajiban telah mampu memberi peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dengan kedisiplinan tinggi yang dimiliki oleh karyawan yang mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan maka keberhasilan dalam pencapaian target perusahaan juga akan semakin membaik. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Gede (2012), yaitu Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Bena-Nusa Dua dan Yoga (2013), yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang) . Penelitian keduanya mengungkapkan bahwa Disiplin kerja mempunyai hubungan positif atau pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : **H2 :** Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dilihat dari peran kepemimpinan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya, dan kinerja karyawan

menjadi maksimal sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target perusahaan dapat tercapai secara optimal. Penelitian sebelumnya oleh Suranto (2014), yaitu Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo dan Dzulkifli (2013), yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan), keduanya mengemukakan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : **H3** : Diduga Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Moderasi Kepuasan Kerja atas Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:290) kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Peneliti kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, memberi gambaran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan peduli terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan tujuan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian sebelumnya oleh Pujiyanti (2011), yaitu Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdayaan guru sebagai variabel moderasi pada SD Negeri UPTD Dikpora Kecamatan Sayung Demak. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memoderasi positif atau memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : **H4** : Diduga kepuasan kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Moderasi Kepuasan Kerja atas Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya oleh Bambang Guritno (2002), yaitu Pengaruh Semangat, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipenda Salatiga yang menyatakan bahwa dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : **H4** : Diduga kepuasan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter dengan objek penelitian yaitu ; Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sensus, yaitu dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 37 responden sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil. Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan metode angket (kuisisioner) melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Teknik yang digunakan adalah analisa kualitatif dengan menjelaskan indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert. 1.Apabila jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai 5; 2.Apabila jawaban “Setuju” diberi nilai 4; 3.Apabila jawaban “Cukup Setuju” diberi nilai 3; 4.Apabila jawaban “Tidak Setuju” diberi nilai 2; 5.Apabila jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai 1.

HASIL PENELITIAN

PT. Prodia Widyahusada adalah perusahaan yang diteliti dengan jumlah sampel 37 responden. Pengujian menggunakan metode analisis uji validitas, reabilitas, Uji Statistik F, Uji Statistik t, dan Analisis Regresi Mediasi menggunakan metode kausal step. Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis *multiple regression* dengan tingkat signifikansi 5%, agar diperoleh gambaran mengenai pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, berikut disajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS 16:

Tabel 1. Pengaruh X₁ dan X₂ Terhadap Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.427	2	24.713	7.981	.001 ^a
	Residual	105.276	34	3.096		
	Total	154.703	36			

a. Predictors: (Constant), X₂ = Disiplin Kerja, X₁ = Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y = Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.201	2.818		3.620	.001
	X1 = Gaya Kepemimpinan	.186	.091	.315	2.039	.049
	X2 = Disiplin Kerja	.217	.094	.359	2.321	.026

a. Dependent Variable: Y = Kinerja

Sumber: Output SPSS

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah sebagai berikut: H_1 : Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter adalah signifikan, karena Sig 0,049 < 0,05. Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,039 > t_{tabel} 2,030 Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil t_{tabel} sebesar 2,030 dapat dilihat dari tabel distribusi t student uji dua arah, pada kolom 0,05 atau (5%) dan pada baris 35 (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas). Nilai t_{hitung} untuk variabel (X_1) pada *output coefficient* adalah sebesar 2,039. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{table} (2,039 > 2,030), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Pertama (H_1) diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wahyu (2012), yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Rumah Sakit Pusat Pertamina dan Agus (2012), yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Mandiri Selaras Samarinda. Penelitian keduanya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif atau pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah sebagai berikut: H_2 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter adalah signifikan, karena Sig 0,026 < 0,05. Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,321 > t_{tabel} 2,030. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter berpengaruh

signifikan. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kedua (H_2) diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Gede (2012), yaitu Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua dan Yoga (2013), yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang) . Penelitian keduanya mengungkapkan bahwa Disiplin kerja mempunyai hubungan positif atau pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah sebagai berikut: H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Pembuktian hipotesis ketiga secara simultan dapat dilihat pada tabel Anova pada kolom Sig. $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa variable Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Cara yang kedua adalah dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kolom F hitung sebesar $7,981 > F_{tabel} 3,28$ yang berarti bahwa variable Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Hasil $F_{tabel} 3,28$ dapat dilihat pada tabel distribusi F, pada kolom 2 (total seluruh variabel dikurangi jumlah variabel terikat) pada baris ke 34 (total sampel dikurangi jumlah variabel). Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis alternative Ketiga (H_3) diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Suranto (2014), yaitu Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo dan Dzulkifli (2013), yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan), keduanya mengemukakan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H_4 : Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Untuk pembuktian hipotesis H_4 ditampilkan output SPSS 16 sebagai berikut :

Tabel 2. Moderasi Z Atas Pengaruh X₁ Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.327	4.394		1.440	.159
	X1 = Gaya Kepemimpinan	.149	.100	.252	1.491	.145
	Z = Kepuasan Kerja	.561	.247	.384	2.272	.030

a. Dependent Variable: Y = Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.642	23.351		2.940	.006
	X1 = Gaya Kepemimpinan	-2.844	1.108	-4.811	-2.566	.015
	Z = Kepuasan Kerja	-2.466	1.140	-1.688	-2.163	.038
	Interaksi X1*Z	.144	.053	6.437	2.709	.011

a. Dependent Variable: Y = Kinerja

Sumber: Output SPSS

Hasil run SPSS dalam penelitian ini menghasilkan **Persamaan 1**, yaitu $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z$ atau $Y = 6,327 + 0,252X_1 + 0,384Z$ dan **Persamaan 2**, yaitu $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 Z * X_1$ atau $Y = 68,642 - 4,811X_1 - 1,688Z + 6,437Z * X_1$. Hasil ini menunjukkan bahwa pada **Persamaan 1** β_2 signifikan, dan pada **Persamaan 2** β_3 juga signifikan, maka variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan quasi moderator. Selanjutnya Uji Hipotesis dilihat dari **Persamaan 2**, dengan melihat tanda β_3 , jika bertanda positif (+), maka hal tersebut berarti variabel Kepuasan Kerja (Z) berpeluang memperkuat pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sebaliknya juga, jika bertanda negatif (-), maka hal tersebut berarti variabel Kepuasan Kerja (Z) berpeluang memperlemah pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) ke variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa di **Persamaan 2** β_3 bertanda positif dan signifikan, hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja (Z) mampu memperkuat pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Keempat (H₄) diterima. Hasil penelitian ini bisa melengkapi informasi penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, seperti penelitian Pujiyanti (2011) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja bila diuji dengan variabel independen lainnya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Kelima (H₅)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₄: Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Untuk pembuktian hipotesis H₄ ditampilkan output SPSS 16 sebagai berikut :

Tabel 3. Moderasi Z Atas Pengaruh X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.549	4.319		.127	.900
	X2 = Disiplin Kerja	.227	.083	.375	2.731	.010
	Z = Kepuasan Kerja	.616	.201	.422	3.069	.004

a. Dependent Variable: Y = Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.990	34.957		.629	.534
	X2 = Disiplin Kerja	-.399	1.016	-.658	-.392	.697
	Z = Kepuasan Kerja	-.426	1.699	-.292	-.251	.803
	Interaksi X2*Z	.030	.049	1.404	.618	.541

a. Dependent Variable: Y = Kinerja

Sumber: Output SPSS

Hasil run SPSS dalam penelitian ini menghasilkan **Persamaan 3**, yaitu $Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z$ atau $Y = 0,549 + 0,375X_2 + 0,422Z$ dan **Persamaan 4**, yaitu $Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z + \beta_3 Z * X_2$ atau $Y = 21,990 - 0,658X_2 - 0,292Z + 1,404Z * X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa pada **Persamaan 3** β_2 signifikan, dan pada **Persamaan 4** β_3 juga signifikan, maka variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah pure variabel moderator. Meskipun beta pengaruh menunjukkan hasil positif, namun pengaruhnya tidak signifikan, karena signifikansinya sebesar $0,541 > 0,05$. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kelima (H₅) ditolak. Hasil penelitian ini dapat melengkapi informasi penelitian yang terkait, antara lain penelitian Bambang Guritno (2002) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja yang didukung oleh variabel independen lainnya dapat berkontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat. Untuk mengetahui kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variable Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter, disajikan model summary output SPSS sebagai berikut

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.279	1.760

a. Predictors: (Constant), X2 = Disiplin Kerja, X1 = Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS

Model summary menunjukkan Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,279 atau sebesar 27,9% yang berarti bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter (Y), adalah sebesar 27,9%. Sedang sisa sebesar 72,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. Koefisien determinasi menggunakan *Adjusted R Square*, karena variabel bebas lebih dari satu (regresi berganda), sedangkan apabila variabel bebas hanya satu (regresi sederhana), maka koefisien determinasi akan dihitung dari *r square*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis yang telah disajikan di awal penelitian. Berikut adalah kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial, Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti empiris bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter perusahaan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti empiris bahwa moderasi dari Kepuasan Kerja memperkuat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Hal ini disimpulkan karena beta pengaruh dari moderasi tersebut adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima.

- =====
5. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti empiris bahwa moderasi dari Kepuasan Kerja berpeluang memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Hal ini disimpulkan karena beta pengaruh dari moderasi tersebut adalah positif. Namun, dampak positif yang diberikan belum signifikan. Hal ini berarti hipotesis kelima ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang diajukan Peneliti yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang yaitu :

1. Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter masih harus ditingkatkan sebesar 17,51% lagi.
2. Tingkat keberhasilan dari variabel Gaya Kepemimpinan di PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter masih harus ditingkatkan sebesar 27,03% lagi.
3. Pencapaian Disiplin Kerja di PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter masih harus ditingkatkan sebesar 19, 21% lagi.
4. Pencapaian Kepuasan Kerja dari para pegawai di PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter masih harus ditingkatkan sebesar 17,41% lagi.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah responden penelitian atau disertai wawancara dengan para pegawai.
6. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah variabel bebas dalam penelitian berikutnya seperti motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Mandiri Selaras Samarinda*
- Bambang Guritno, 2002, *Pengaruh Semangat, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipenda Salatiga*
- Colquitt. 2008 LEPine. Wesson. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York. McGraw. Hill .
- Dzulkifli, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)*.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta

- =====
- Gede, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua*
- Hani, T. Handoko, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. *Organisasi dan Motivasi ; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan keempat. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P.2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono Kartini 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Pujiyanti, 2011, *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdayaan guru sebagai variabel moderasi pada SD Negeri UPTD Dikpora Kecamatan Sayung Demak*.
- Rivai, Veithzal 2006 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Aditama
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Suranto, 2014, *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo*
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahyu, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Rumah Sakit Pusat Pertamina*
- Yoga, 2013, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*