

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG AUTOMALL CABANG SOEKARNO-HATTA PEKANBARU**

**Oleh :**  
**Winda Febrya**  
**Pembimbing : Nuryanti dan Rio J M Marpaung**

*Faculty of economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
*Email : [Windafebrya@yahoo.com](mailto:Windafebrya@yahoo.com)*

*Influence of leadership style, work discipline and communication on job satisfaction at PT. Agung Automall Branches Soekarno-Hatta Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*While the technique of data analysis in this study the authors use the method of SPSS (Statistical Package Of Social Science). Based of the result of the analysis can be in the know that the style of leadership, discipline and communication work positively affects employee satisfaction at PT. Agung Auto mall Branches Soekarno-Hatta Pekanbaru. These there independent variables influence, either partially or simultan on the job satisfaction at PT. Agung Auto mall Branches Soekarno-Hatta Pekanbaru. Based on the result of this study the authors suggest that the company pay more attention to leadership style, as a leader should be able to give you more motivation to employees and provide an introduction to how important result of an effort, put the interest of the group of personal things and create a work environment that discipline in order to avoid gaps social as well as provide examples and create good communication within the company in order to create employee satisfaction at PT. Agung Automall Branches Soekarno-Hatta Pekanbaru.*

*Keywords: Styles Leadhersip, Discipline, and Communication.*

**PENDAHULUAN**

Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan kegiatan organisasi, manusia selalu memainkan peranan yang penting di dalamnya, padahal setiap manusia mempunyai tujuan atau kepentingan

individual yang berbeda. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi tujuan bersama dalam berorganisasi. Dalam mewujudkan kemampuan berorganisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena merekalah yang

memiliki kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua komponen yang ada di dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, pemimpin harus dapat mempengaruhi dan dapat menggerakkan bawahan agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, yaitu suatu semangat kerja yang maksimal. Untuk mencapai tujuan organisasi seperti apa yang diharapkan maka sangat dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang sesuai.

Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Dalam hal ini, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi dan disiplin kerja yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya sendiri sebagai

penggerak untuk diri sendiri dalam melakukan pekerjaan yang sedang berlangsung.

Menurut (Howell dan Dipboye 1986, dalam Munandar, 2010) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari pengertian di atas, bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang bentuknya positif, sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Munandar, 2010) kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, .keluarnya karyawan, dan dampaknya terhadap kesehatan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis sementara di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru ditemukan gejala-gejala atau fenomena-fenomena berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain: hasil bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru masih tergolong rendah terlihat bahwa tanggapan dari 30 orang responden kurang setuju mengenai kepuasan kerja Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru, mengenai indikator kepuasan kerja seperti Isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, serta kesempatan untuk maju. Dapat di simpulkan bahwa rata-rata kepuasannya masih kurang sesuai yang diharapkan.

Demikian halnya dengan bawahan sebagai penggerak aktivitas organisasi, tidak hanya dipandang sebagai aset organisasi tetapi bagaimana cara memperlakukannya secara manusiawi sebagai manusia

yang butuh penghargaan. Adanya hubungan kemitraan antara pimpinan dan bawahan yang keduanya saling menghormati posisi dan prestasi yang telah dicapai sesuai dengan posisinya masing-masing.

Dimana sistem kepemimpinan yang dilakukan di perusahaan menyangkut hubungan antara pimpinan dan bawahan. Begitu pula dengan sebuah organisasi yang bergerak di bidang penjualan mobil pada khususnya yaitu dalam bidang lembaga melayani kebutuhan kepuasan masyarakat. Kepemimpinan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh tiap individu karena dengan masyarakat, orang dapat mengerti dan memahami perkembangan dunia dan segala isinya dengan pergerakan pemimpin yang diperankan.

Dengan adanya sosok pemimpin yang bisa mengembangkan karyawan secara nasional berfungsi mengembangkan kemajuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta karyawan agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi karyawan yang demokratis serta bertanggung jawab.

Para pemimpin organisasi harus mampu mempergunakan kewenangannya dalam merubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin dapat

mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan (Nawawi, 2007). Selanjutnya kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2007). Berdasarkan hasil pengamatan penulis sementara di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru ditemukan gejala-gejala atau fenomena-fenomena berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain: kepemimpinan di PT. Agung Automall Cabang-Soekarno Hatta Pekanbaru masih tergolong belum begitu baik terlihat bahwa tanggapan 30 orang responden menyatakan kurang setuju mengenai indikator gaya kepemimpinan seperti, Kecerdasan, Kedewasaan sosial dan hubungan yang sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi serta Sikap dan hubungan manusiawi. Ini menggambarkan bahwa kepemimpinan pihak manajemen terhadap karyawannya masih kurang .

Selain masalah kepemimpinan diatas, dapat di lihat bahwa disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh besar dalam perusahaan ini yaitu (Latainer, 2009) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dan pekerjaan serta perilaku. Pengertian disiplin dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum

seorang karyawan hanya merupakan sebagian dan persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut (Beach dalam Siagian, 2009) disiplin mempunyai dua pengertian. Pengertian pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Pengertian kedua merupakan pengertian yang lebih sempit, yaitu disiplin hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan (Singodimedjo, 2008) mendefinisikan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis sementara di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru ditemukan gejala-gejala atau fenomena-fenomena berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain : dalam kurun waktu lima tahun terakhir masih ada karayawan yang terlambat masuk, tidak hadir tanpa keterangan pada perusahaan serta karyawan yang pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimana tingkat keterlambatan rata-rata pada tahun 2014 sebanyak 14 orang atau 21,53%, dan tingkat kepulangan lebih awal rata-rata pada tahun 2013 dan 2015 sebanyak 7 orang atau 10,77%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan dan kepuasan kerja yang ada di PT. Agung Auto

mall Cabang Soekarno-Hatta, Pekanbaru tergolong masih rendah. Adanya peningkatan jumlah karyawan yang absen pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 menunjukkan kepuasan kerja karyawan menurun terus selama 5 tahun terakhir, dalam artiannya bisa dikatakan ada sebagian karyawan yang tidak puas sehingga dengan sewenangnyanya pulang di jam kerja. Kemudian, menurut (Stoner, Freeman, dan Gilbert 2007) mendefenisikan komunikasi sebagai *the procces by which people attempt to share meaning via the transmission of symbolic messages*. Komunikasi adalah proses dimana seorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolis. Komunikasi bisa di lakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan berbagai media komunikasi yang tersedia. Komunikasi langsung berarti komunikasi di sampaikan tanpa penggunaan mediator atau perantara, sedangkan komunikasi tidak langsung berarti sebaliknya.

Komunikasi dalam organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang di sampaikan satu sama lain. Komunikasi dapat menciptakan kepuasan bagi orang-orang yang melakukannya, seperti apa yang di ungkapkan (Dale Carnegie, 2009) bahwa kepuasan bisnis, sosial, dan pribadi tergantung pada kemampuan seseorang berkomunikasi dengan jelas pada orang lain, apa pekerjaannya, apa yang diinginkannya, dan apa yang dipercayainya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis sementara di PT.

Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru ditemukan gejala-gejala atau fenomena-fenomena berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain: bahwa Komunikasi di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru masih tergolong belum begitu baik terlihat bahwa dari 30 orang responden menyatakan kurang setuju mengenai indikator komunikasi seperti Instruksi kerja, pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja. Bertolak dari pembatasan masalah yang diajukan di atas, maka dalam hal ini peneliti merumuskan permasalahannya adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja?

Adapun tujuan dari penilitan ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

Dari deskripsi teoritis ketiga variabel dan kerangka berfikir di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian adalah diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Secara definisi kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge 2008 Umam, 2010).

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Luthas, 2007) terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaya kepemimpinan dari perusahaan, budaya organisasi yang di terapkan serta pengawasan dari pihak supervisor, dan rekan kerja.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Keith John W. Newstorm) dan (Keith Davis 2014), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan.

### **Bentuk Kepemimpinan**

Ditambahkan oleh (Covey, 2009) yang dikutip dari (Bass) mengatakan, kepemimpinan dicirikan dari 4 komponen, yaitu : Kemampuan pimpinan memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi oleh bawahan atau berkarisma.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Simamora, 2007) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. (Rivai, 2007). disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu hal serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2008) disiplin adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut (Budi Setiawan, 2010) Ada lima (5) faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan kepuasan kepada masyarakat yaitu : Kualitas disiplin kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif, Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi, Kompensasi yang diperlukan meliputi : Saran, arahan dan perbaikan, Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan aturan.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud yang perlu diperhatikan dari definisi ini adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil (Ardana dkk, 2008).

### **Aktivitas Komunikasi**

Secara spesifik aktivitas komunikasi organisasi ada tiga hal yaitu : Operasional Internal, yakni menstruktur komunikasi yang dijalankan dalam sebuah organisasi dalam rangka pencapaian tujuan kerja; Operasional eksternal, yakni struktur komunikasi dalam organisasi

yang berkonsentrasi pada pencapaian tujuan kerja yang dilakukan oleh orang dan kelompok diluar organisasi; Personal, yakni semua perubahan informasi dan perasaan yang dirasakan oleh manusia yang berlangsung kapan saja.

### **METODE PENELITIAN**

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru yang pada akhir tahun 2015 berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara metode sensus atau sampel jenuh yang menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru yang berjumlah 65 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Interview**

Interview, dengan melakukan tanya jawab mengenai permasalahan yang di teliti baik dengan pemimpin maupun dengan karyawan yang di tunjuk. Khususnya tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

#### **Kuesioner**

Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi terhadap

kepuasan kerja di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

### Wawancara

Wawancara, yaitu melakukan Tanya jawab langsung dengan responden yang terkait tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi terhadap kepuasan kerja di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengukur kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap indikator yang dikonfirmasikan kepada mereka. Untuk mengukur secara pasti nilai skor tiap indikator maka digunakan skala penilaian sebagai berikut (Wasito, 2009) :Kuesioner, untuk mengumpulkan data primer yang dibutuhkan.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3, dan Xn) dengan variabel dependen (Y). Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear sebagai berikut: (Umar, 2008).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini di dasarkan pada jawaban responden yang berjumlah

65 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk variabel dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 17 pada tabel Item Total Statistics pada kolom Corrected Item-Total Correlation berikut ini :

**Tabel 1**  
**Deskripsi Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	65	21.00	36.00	30.0923	3.15101
X1	65	15.00	20.00	16.8308	1.46383
X2	65	22.00	36.00	30.2308	3.17593
X3	65	13.00	20.00	16.3385	1.36103
Valid N (listwise)	65				

**Sumber :** *Data Olahan, 2016*

Dari Output SPSS 17 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah karyawan sebanyak 65 responden, disimpulkan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai Statistik rata-rata sebesar 30.09 dan memiliki standar deviasi sebesar 3.151, gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai Statistik rata-rata sebesar 16.83, dan memiliki standar deviasi sebesar 1.464, dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai Statistik rata-rata sebesar 30.23, dan memiliki standar deviasi sebesar 3.176. Sedangkan untuk variabel komunikasi (X3) memiliki nilai Statistik rata-rata sebesar 16.34 dengan standar deviasi 1.361.

### Uji Validitas

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

**Tabel 2**  
**Validitas Item**

No	Variabel	Jml Item	Val id
1	Kepuasan Kerja (Y)	8	8
2	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	4	4
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	8	8
4	Komunikasi (X <sub>3</sub> )	4	4

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 8 butir item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y) semuanya dinyatakan valid, dan 4 butir item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) semuanya dinyatakan valid, dan 8 butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) semuanya dinyatakan valid, dan 4 butir pernyataan untuk variabel komunikasi juga dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  dari setiap pernyataan lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  (0,444) dan item kuesioner valid dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas adalah alat untuk menguji indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reliabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan  $\geq 0.60$ , maka indikator tersebut dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya. Hasil pengujian

untuk masing-masing item dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	65	21.00	36.00	30.0923	3.15101
X1	65	15.00	20.00	16.8308	1.46383
X2	65	22.00	36.00	30.2308	3.17593
X3	65	13.00	20.00	16.3385	1.36103
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel diatas rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk kepuasan kerja (X1) adalah 0.778, komitmen organisasi (X2) adalah 0.760, dan kompetensi (X3) sebesar 0.801, sedangkan untuk variabel kinerja guru (Y) sebesar 0.834. Hal ini bahwa pernyataan untuk seluruh item adalah reliable atau dapat dipercaya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov dengan uji statistik menggunakan Non parametric Test One-Sample Kolmogrov-Smirnov (1-Sample-K-S), karena tipe data yang digunakan adalah ordinal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Jika hasil Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data berdistribusi dengan nomal. Sedangkan jika hasil Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan uji 1-Sample-K-S dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Y	X1	X2	X3
N		65	65	65	65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	30.0923	16.8308	30.2308	16.3385
	Std. Deviation	3.15101	1.46383	3.17593	1.36103
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.346	.204	.321
	Positive	.149	.346	.093	.321
	Negative	-.158	-.224	-.204	-.294
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	2.786	1.641	2.590
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.000	.009	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Data Olahan, 2016**

Dari hasil di atas diketahui pada kolom Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar (1,276), variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar (2,786), variabel disiplin kerja (X2) sebesar (1,641), dan variabel komunikasi (X3) sebesar (2,590), Karena signifikan untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel berdistribusi normal. Maka semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan Dengan F – Test (Anova<sup>b</sup>)

Dari hasil di atas diketahui pada kolom Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar (1,276), variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar (2,786), variabel disiplin kerja (X2) sebesar (1,641), dan variabel komunikasi (X3) sebesar (2,590), Karena signifikan untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel berdistribusi normal. Maka semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

**Tabel 5**  
**Hail Pengujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F-Test**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.603	3	163.534	68.872	.000 <sup>a</sup>
	Residual	144.843	61	2.374		
Total		635.446	64			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber : Data Olahan, 2016**

Dari tabel 5.18 diketahui F hitung sebesar 68.872 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) pada derajat bebas (df) = N-k-1 = 65-3-1 = 61, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2.76. Diketahui F hitung (68.872) > F tabel (2.76) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Artinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Auto Mall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

### Uji Koefisien Determinansi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan

kerja karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru digunakan nilai R Square yang dikalikan dengan 100%. Pada penelitian ini nilai R Square dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.761	1.54093	.772	68.872	3	61	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber:** Data Olahan, 2016

Nilai Koefisien determinan (R Square) sebesar 0.772 berada pada kategori kuat. Hal ini berarti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 77.2% sedangkan sisanya sebesar (100% - 77.2 = 22.8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung Auto Mall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.547	2.885		.190	.850
	X1	.091	.153	.042	.597	.553
	X2	.842	.063	.849	13.393	.000
	X3	.156	.168	.067	.930	.356

a. Dependent Variable: Y

**Sumber:** Data Olahan, 2016

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.547 + 0.091 X_1 + 0.842 X_2 + 0.156 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Konstanta sebesar 0.547 menyatakan bahwa jika ada gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan adalah 0.547.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.091 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 0.091 terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0.091. Koefisien bernilai positif sehingga terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0.842 menunjukkan bahwa besarnya

pengaruh disiplin kerja sebesar 0.842 terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan 1%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0.842. Koefisien bernilai positif sehingga terjadi pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- d. Koefisien regresi komunikasi (X3) sebesar 0.156 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komunikasi sebesar 0.156 terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika variabel komunikasi mengalami peningkatan 1%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0.156. Koefisien bernilai positif sehingga terjadi pengaruh positif antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Auto Mall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Regina 2009) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut analisa penulis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan atau atasan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

Nawawi, (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja, akan terlihat. Gaya kepemimpinan diyakini oleh banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendorong para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Yulisa Andrayani, 2009) dengan judul Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bumi Palma Lestari Persada Kabuapten Indragiri Hilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan, dan disiplin kerja juga berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan dinyatakan kuat.

Menurut analisa penulis bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru memiliki Self Imposed Dicipline (Disiplin diri sendiri) dan Comman Dicipline (Disiplin Perintah).

Menurut (Rivai, 2007) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu hal serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Sependapat dengan hasil penelitian (Ira Ramayanti, 2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Konflik Fungsional, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru. Hasil penelitian terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan

Menurut analisa penulis bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan dikarenakan terciptanya komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi yang efektif di PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

Menurut (Supardi dan Syaiful, 2008) komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut, sehingga diharapkan diperoleh titik kesamaan saling pengertian.

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan pengertian dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik kepemimpinan maupun para karyawan di lingkungan instansi sendiri.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada uraian bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru, maka berikut ini penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil linear berganda diperoleh persamaan regresi koefisien bernilai positif sehingga terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru.

2. Variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam perusahaan tersebut atau sebaliknya.
  3. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.
  4. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Auto mall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Artinya semakin baik disiplin yang diterapkan pihak perusahaan kepada karyawannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.
  5. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno-Hatta Pekanbaru. Artinya semakin baik komunikasi yang terjalin dalam perusahaan
- beberapa saran antara lain sebagai berikut :
1. Pada pihak manajemen perusahaan di harapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memperbaiki kerja sama antar karyawan dan menanamkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.
  2. Pada pihak manajemen perusahaan, diharapkan dapat lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang ada agar kepuasan kerja karyawan dapat lebih di tingkatkan lagi. Kepemimpinan dalam hal ini adalah seperti cara pemimpin berinteraksi dengan bawahan, sifat pemimpin, memotivasi dan mendorong karyawan dalam berprestasi dan lain-lain. Apabila hal tersebut tidak di perhatikan maka akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.
  3. Pada pihak manajemen perusahaan, diharapkan dapat mengelola konflik fungsional didalam perusahaan, pembuatan kualitas berdasarkan keluhan yang di rasakan karyawan dalam bekerja, meningkatkan rangsangan dalam inovasi dan kreasi produk untuk meningkatkan hasil produksi dan penjualan serta membangun rasaloyalitas karyawan terhadap perusahaan.
  4. Pada peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat melakukan kajian yang lebih tajam lagi mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi dengan

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan

menambahkan variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain variabel-variabel independen tersebut di atas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B.J. Bass, B.M. & Jung, D.I. (2009). "Reexamining the Components of Transformational Leadership and Transactional Leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462".
- Davis, Keith & John. Newstron. 2014. Jilid 1-2 *Prilaku dalam organisasi*. Jakarta : PT. Grafindo Ferdinand, Augusty. 2007.
- Hasibuan, Mulyo SP. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, M. 2010, *Perencanaan Kerja dan Pengkoordinasian Kerja*: Yogyakarta.
- Nawawi, 2007. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Luthas, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta : Andi
- Reza, Regina Aditya. 2009. "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara"
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2007. *Prilaku organisasi*. Edisi ke 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, Freeman dan Gilbert. 2007. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Australia, Willey.
- Umar, Husein. 2010. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.