

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. KARYA INDORATA PERSADA**

Rendy William P. Pasaribu¹⁾, Rosnelly Roesdi²⁾, Ahmad Rifqi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : rendypasaribu13@gmail.com

The Influence of Discipline, Work Environment and Leadership on Employee Job Satisfaction PT. Karya Indorata Persada

ABSTRACT

The study was conducted at PT. Karya Indorata Persada Usun Suka Makmur Gunung Sahilan, Kampar, Lipat Kain Utara, Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau. This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and leadership on job satisfaction of employees of PT. Karya Indorata Persada. In this study there are 4 variables: Work discipline (X1), work environment (X2), leadership (X3) and job satisfaction (Y). The population in this study were employees of PT. Karya Indorata Persada with a total of 58 respondents. Data collection in this study is by giving questionnaires to respondents and also added with data from the company. The analytical method used in this study is multiple regression analysis using SPSS (Statistical Package for Social Science) version 21. The results of this study indicate that work discipline, work environment and leadership have a significant effect on job satisfaction. Work discipline has a significant effect on job satisfaction. The work environment has a significant effect on job satisfaction. Leadership has a significant effect on job satisfaction.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Leadership, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada individu. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena tiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi

harapan, sesuai dengan tujuannya dalam bekerja. Apabila seseorang menginginkan sesuatu, pasti memiliki harapan dan akan termotivasi untuk melakukan tindakan untuk mencapai harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka yang dirasakan adalah sebuah kepuasan.

Keberhasilan dan kepuasan kerja banyak ditentukan oleh tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja dan juga kepemimpinan. Kepuasan kerja adalah penilaian pekerja tentang

seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan pemenuhan harapan-harapan individu dari organisasi, dimana semakin besar harapan tersebut terpenuhi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

PT. Karya Indorata Persada merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha agroindustri dan manufaktur. Untuk mencapai target dan tujuan, perusahaan harus mampu mengendalikan kinerja karyawan dan tingkat kepuasan kerja karyawan agar berpengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan, beberapa faktornya yaitu dengan memperhatikan setiap aturan yang akan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan, lingkungan kerja dan juga kepemimpinan.

Apabila kepuasan karyawan sudah mendekati harapannya, maka ia akan berusaha untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan semangat bekerja, salah satu caranya adalah dengan mendisiplinkan diri dengan mematuhi segala nilai dan norma serta prosedur yang berlaku ditempatnya bekerja. Adapun permasalahan kepuasan kerja pada PT. Karya Indorata Persada, penulis menyertakan data absensi perusahaan dan juga pra kuesioner sebagai data pendukung tingkat kepuasan kerja karyawan.

PT. Karya Indorata Persada merupakan salah satu perusahaan di Riau yang bergerak di bidang usaha agroindustri. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan haruslah menanamkan sikap disiplin

yang tegas bagi semua karyawannya. Setiap karyawan haruslah tunduk dan taat pada setiap aturan dan ketetapan yang berlaku di lingkungan kerja. Setiap kesalahan ataupun pelanggaran bakalan di kenakan sanksi, dan sanksi tersebut diberikan dengan mempertimbangkan besar atau kecilnya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Terkadang perusahaan beranggapan dengan memberikan gaji dan upah yang besar dapat membuat karyawan betah dan nyaman dalam bekerja dan mengenyampingkan lingkungan kerja yang baik yang menjadi sarana utama bagi karyawan untuk bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan PT. Karya Indorata Persada terhadap lingkungan kerja, penulis mengadakan wawancara langsung dan kuesioner kepada para karyawan yang dapat dilihat dalam tabel 1:

Tabel 1
Tabel Pra Survey Mengenai
Lingkungan Kerja Karyawan
PT. Karya Indorata Persada
Tahun 2018

Pertanyaan		Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Lingkungan kerja saya bersih dan jauh dari keramaian	F	8	15	2	-	-	25	4.24
	S	40	60	6	-	-	106	
Suasana lingkungan kerja saya	F	-	2	9	10	4	25	2.36
	S	-	8	27	20	4	59	

memiliki sirkulasi udara yang baik, sejuk dan nyaman									
Fasilitas yang disediakan perusahaan baik dan layak digunakan	F S	4 20	18 72	2 6	1 2	- -	25 100		4
Hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan baik	F S	3 15	22 88	- -	- -	- -	25 103		4,12
Total									3,68

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa dari segi lingkungan kerja fisik yang menyangkut kenyamanan dan kesejukan ditempat kerja tergolong rendah dikarenakan sirkulasi udara di daerah lingkungan kerja kurang baik dan juga faktor geografis Provinsi Riau yang merupakan daerah yang panas, hal itu yang mendasari karyawan merasa kurang nyaman, sedangkan untuk fasilitas berupa peralatan kantor, kelengkapan alat-alat produksi dan lab yang disediakan perusahaan karyawan merasa cukup puas. Untuk lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan antar karyawan berjalan dengan baik dan juga karyawan merasa mendapatkan perlakuan adil dari perusahaan..

Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Selain kedisiplinan dan juga lingkungan kerja, kepemimpinan

juga merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan tersebut, dari tabel 1.4 kita dapat melihat data kuesioner mengenai kepemimpinan PT. Karya Indorata Persada :

Tabel 2
Tabel Pra Survey Mengenai
Kepemimpinan Karyawan PT.
Karya Indorata Persada
Tahun 2018

Pertanyaan		Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		S S 5	S 4	K S 3	T S 2	ST S 1		
Pimpinan saya dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	F S	9 45	1 2 4 8	4 12	- -	- -	25 105	4,2
Pimpinan dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam lingkungan kerja	F S	7 35	1 5 6 0	2 6	1 2	- -	25 103	4,12
Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran	F S	6 30	1 2 4 8	5 15	2 4	- -	25 97	3,88
Pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan.	F S	3 15	2 0 8 0	- -	2 4	- -	25 99	3,96
Pimpinan berbau dengan pegawai.	F S	6 30	1 7 6 8	2 6	- -	- -	25 104	4,16
Total								4,06

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT. Karya Indorata Persada merupakan pemimpin yang demokratis, pimpinan yang tegas dan jelas dalam menyampaikan arahan, pimpinan yang ramah dan juga berbau dengan karyawan. Dengan tipe pemimpin yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yang akan berdampak positif terhadap visi dan misi perusahaan.

Apabila perusahaan memiliki aturan yang tegas dan disiplin terhadap seluruh karyawannya, memiliki lingkungan

kerja yang sehat, nyaman dan bersahabat dan juga memiliki pemimpin yang baik dan bisa mengayomi dan memotivasi maka kemungkinan besar karyawan dapat bekerja dengan baik, dapat menurunkan tingkat stress dalam bekerja sehingga mendapatkan hasil yang maksimal yang dapat menguntungkan bagi kemajuan dan masa depan perusahaan. Apabila semua kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik dalam pekerjaan maupun untuk kebutuhan hidup karyawan itu sendiri maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut : 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada ? 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada ? 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada ? 4) Apakah disiplin, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada ?

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dari suatu penelitian haruslah terarah dan jelas sehingga hasil penelitian dapat bermanfaat bagi perusahaan kedepannya. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya

Indorata Persada. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada

Adapun Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini yakni sebagai berikut: 1) Bagi Perusahaan diharapkan dapat menjadi masukan yang membangun dalam meningkatkan disiplin kerja, membangun lingkungan kerja serta menerapkan kepemimpinan yang baik dan menjadi bahan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 2) Bagi Penulis, sebagai dasar penyusunan skripsi dan wahana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Bagi mahasiswa lain, untuk membantu mahasiswa lainnya yang ingin mengetahui bagaimana sebuah perusahaan mengelola dan manajemen karyawannya untuk lebih baik lagi dan juga untuk membantu mahasiswa lainnya dalam melengkapi tugas yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan juga kepuasan kerja.

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan atas hasil kerja yang dihasilkannya. Kepuasan kerja setiap individu memiliki standar atau ukuran tersendiri karena setiap individu berbeda. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. T. Hani Handoko (2000: 193-194) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Sastrohadiwiryo, 2001 : 291). Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik

dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja tersebut antara lain adalah sebagai berikut (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut William H. Newman (1968) dalam Miftah Thoha (2003) adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain

atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok, pola tingkah laku inilah yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut Siagian (2002) ada lima tipe gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik
2. Tipe pemimpin yang militeristik
3. Tipe pemimpin yang paternalistik
4. Tipe pemimpin yang kharismatik
5. Tipe pemimpin yang demokratik

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Untuk melengkapi dan mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam menyusun proposal ini, maka penulis melakukan penelitian secara langsung ke PT. Karya Indorata Persada yang berlokasi di daerah Lipat Kain, Desa Kebun Durian Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar.

Populasi Dan Jumlah Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

Sugiyono (2013 : 117) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah 58 karyawan.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari lokasi penelitian dengan cara menyebarkan kuisisioner dan wawancara yang berkaitan dengan tanggapan responden tentang pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai gambaran umum instansi, dan struktur organisasi Perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Setelah populasi dan sampel diketahui jumlahnya, maka untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi yang diteliti.
2. Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan, staff atau pun pihak yang berwenang yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.
3. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa daftar pertanyaan yang akan di isi oleh responden yang selanjutnya akan di analisa oleh penulis.

Variabel Penelitian

Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variable Terikat atau Dependen (Y) :
 - Kepuasan kerja karyawan (Y)
2. Variabel Bebas atau Independen (X) :
 - Disiplin kerja (X₁)
 - Lingkungan kerja (X₂)
 - Kepemimpinan (X₃)

Skala Pengukuran

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, selain itu analisis regresi linier berganda digunakan pula untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kepuasan Kerja
- β_0 = Konstanta
- X₁ = Variabel Disiplin Kerja
- X₂ = Variabel Lingkungan Kerja
- X₃ = Variabel Kepemimpinan
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = koefisien regresi

2. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak (Priyanto, 2008). Maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan:

- a) Jika F hitung > F tabel, maka dapat berpengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b) Jika F hitung < F tabel, maka dapat berpengaruh yang lemah antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Maka dapat dilakukan dengan uji statistik t dengan ketentuan :

- a) Jika t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b) Jika t hitung < t tabel, maka dapat terdapat pengaruh yang lemah antara variabel independen dengan variabel dependen.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Metode Analisis Data

1. Analisis Data
 - a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Ghazali (2009) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipecahkan juga. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance

\leq dari 0,1 atau sama dengan nilai $VIF \geq$ dari 10, maka menunjukkan adanya multikolinearitas, dan sebaliknya apabila nilai tolerance \geq 0,1 atau sama dengan nilai $VIF \leq$ 10, maka model regresi bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

HASIL UJI VALIDITAS

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Disiplin Kerja	DK1	0,466	0,25	Valid
	DK2	0,477	0,25	Valid
	DK3	0,344	0,25	Valid
	DK4	0,501	0,25	Valid
	DK5	0,625	0,25	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,507	0,25	Valid
	LK2	0,605	0,25	Valid
	LK3	0,396	0,25	Valid
	LK4	0,488	0,25	Valid
	LK5	0,441	0,25	Valid
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,579	0,25	Valid
	GK2	0,550	0,25	Valid
	GK3	0,587	0,25	Valid
	GK4	0,658	0,25	Valid
	GK5	0,546	0,25	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,477	0,25	Valid
	KK2	0,404	0,25	Valid
	KK3	0,409	0,25	Valid
	KK4	0,505	0,25	Valid
	KK5	0,455	0,25	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Jika r hitung \geq r tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan

valid. Diperoleh nilai r tabel pada alpha 5% (2 sisi) dengan df $n-2 = 58-2 = 56 = 0,258$ (lihat tabel r). Dengan demikian maka diketahui bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,258). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,695	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,719	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,795	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,687	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada 58 responden, hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliable atau dapat dipercaya. Menurut Sarjono dan Julianita (2011 : 35) suatu kuesioner dinyatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ dan jika nilai reliabilitas $< 0,6$ maka alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah

model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, nilai VIF dan Tolerance.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.836	1.196
	Lingkungan Kerja	1.000	1.000
	Gaya Kepemimpinan	.836	1.196

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari hasil perhitungan hasil analisis data pada tabel 5 diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance $> 0,10$. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.588	1.54295

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2019

Pada tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,609 Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 60,9%. Sedangkan sisanya 39,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.423	3	66.808	28.062	.000 ^b
	Residual	128.557	54	2.381		
	Total	328.981	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan, 2019

Diketahui F hitung sebesar 28,062 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 58 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 54 ; 3 \\ &= 2,776 \end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (28,062) > F tabel (2,776) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8
Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.053	2.002		.526	.601
	Disiplin Kerja	.316	.077	.385	4.134	.000
	Lingkungan Kerja	.253	.069	.310	3.641	.001
	Gaya Kepemimpinan	.342	.067	.473	5.089	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2019

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 58 - 3 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 54 : 0,025 \\ &= 2,005 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

1. Disiplin kerja. Diketahui t hitung (4,134) > t tabel (2,005) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja. Diketahui t hitung (3,641) > t tabel (2,005) atau Sig. (0,001) < 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Gaya kepemimpinan. Diketahui t hitung (5,089) > t tabel (2,005) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan Regresi Berganda:

$$KK = 1,053 + 0,316 DK + 0,253 LK + 0,342 GK + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,053. Artinya adalah apabila variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja sebesar 1,053.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,316. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,316 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain

- tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,253. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,253 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
 - Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,342. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,342 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
 - Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4,134 > 2,005$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka Hal diterima.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata

Persada yang ditunjukkan oleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,641 > 2,005$) dengan nilai sig. 0,001 ($p < 0,05$), maka H_{a2} diterima.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada yang ditunjukkan oleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,089 > 2,005$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_{a3} diterima.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada yang ditunjukkan oleh F hitung sebesar 28,062 yang lebih besar dari F tabel 2,776 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan sebesar 60,9% sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Saran bagi PT. Karya Indorata Persada :
 - Mengenai disiplin kerja PT. Karya Indorata Persada sudahlah sangat baik dimana dapat dilihat bahwa dalam hal tingkat kehadiran karyawan sangatlah tinggi, dan juga

perusahaan sudah menggunakan software absensi fingerprint yang menjadi standar absensi perusahaan-perusahaan maju dalam mengikuti perkembangan era revolusi industri.

- Saran dari penulis adalah kantor difasilitasi pendingin ruangan untuk menjaga kebersihan udara dan diberi perlengkapan kedap suara demi mengurangi tingkat kebisingan agar suasana kerja lebih kondusif dan nyaman.
- Saran dari penulis adalah untuk tetap mempertahankan sikap kepemimpinan yang seperti itu atau kalau bisa ditingkatkan lagi, karena dengan kepemimpinan seperti itu terbukti meningkat kepuasan dan semangat kerja karyawan dan bagi karyawan yang merasa kurang setuju dengan adanya evaluasi disetiap pekerjaan, sebaiknya meningkatkan lagi kinerjanya agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan yang berimbas pada jam kerja tambahan atau lembur
- Saran dari penulis adalah sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan reward (penghargaan) sehingga dapat meningkat kepuasan serta semangat kerja karyawan tersebut, hal ini juga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi. Dan PT. Karya Indorata Persada sebaiknya mengerti apa yang

dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Cooper, Donald R dan William C. Emory, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dharma, 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi, Cetakan kelima. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*

20. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. *Edisi 2*. Ghaila Indonesia, Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P., 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ketiga. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung/
- Nitisemito, Alex S., 2006. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai*. *Edisi 2*. Ghaila Indonesia, Jakarta.
- Priyanto, Dwi 2008. *Mandiri Belajar Dengan Program SPSS*. Penerbit : Buku Kita, Jakarta Selatan.
- Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Kencana, Jakarta.
- Safaria, 2009. *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. Cetakan Pertama. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sarita, J. dan Agustia, D., 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*. SNA XII, Palembang.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung.
- _____, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.

- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Solimun, 2002. *Structural Equation Modeling LISLER dan Amos*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono, 2004. *Metodeologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2013. *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik Penelitian)*. CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wati, Lismawati dan Aprilla, 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. SNA XIII.