

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN PAYUNG NEGERI**

Rahmat Uqbah Nursalam¹⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾, Rosnelly Roesdy²⁾

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

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

Email : runursalam11@gmail.com

*The Influence Of Leadership Style, Work Motivation, And Work Discipline Towards
Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening
Variable At Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Payung Negeri Pekanbaru*

ABSTRACT

Employee work discipline at the STIKES Payung Negeri Pekanbaru is still not optimal, if be observed by extent Employee absences still quite high. This study aimed to determine (1) influence of leadership style, work motivation, work discipline towards employee performance and job satisfaction;(2) influence job satisfaction toward employee performance. Population and sample in this research were the whole employee STIKes Payung Negeri Pekanbaru and the data collection methods used were interviews, questionnaire, and observation. This study uses descriptive analysis and multiple linier regression. The results showed leadership style, work motivation, work discipline have positive significant towards employee performance. The same effect of leadership style, work motivation, work discipline towards job satisfaction through employee performance. Therefore to improve employee satisfaction STIKes Payung Negeri Pekanbaru was suggested to provide capacity building trainings of leader, to provide employee motivation, to provide attention with reprimand employees reprimand employees who bad job.

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

PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Payung Negeri Pekanbaru merupakan sekolah tinggi swasta yang bergerak di bidang pendidikan kesehatan. Adapun visi dari sekolah tinggi ini adalah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan terkemuka di Sumatera yang menghasilkan lulusan berkualitas dan professional berwawasan IPTEK pada tahun 2025.

Penelitian ini memperlakukan kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja

dan disiplin kerja. Serta bermaksud mengkaji seberapa kuat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada STIKES Payung Negeri Pekanbaru.

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja masih terlihat cukup rendah, Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti penempatan posisi kerja dan hal lainnya seperti kurangnya motivasi dari para pimpinan sekolah tinggi. Pemimpin

yang Kurang memiliki kesadaran untuk menjadikan kualitas kepemimpinannya sebagai pusat perhatian yang positif dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinannya sendiri dalam mengarahkan karyawan agar memiliki tingkat kinerja yang baik. Hasil penelitian bahrum & Sinaga (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan penerapan kepemimpinan di STIKES Payung Negeri Pekanbaru, maka dilakukan penyebaran kuisioner sementara terhadap 45 karyawan. Dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan di STIKES Payung Negeri Pekanbaru secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai gaya kepemimpinan yang masih belum maksimal, sehingga masih banyak karyawan yang belum merasakan dampak positif dari gaya kepemimpinan itu sendiri terhadap kinerjanya, seperti mengenai pimpinan kurang menjalin komunikasi dengan karyawan serta pimpinan kurang dalam memberikan contoh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa rata-rata persentase motivasi kerja karyawannya masih cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tugas yang diberikan untuk menambah keterampilan karyawan serta kurangnya dorongan dari pimpinan dalam menyelesaikan tugas. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya tingkat kebutuhan yang berbeda oleh setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam bekerja. Kepemimpinan yang ada saat ini diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawannya untuk menunjang penyelesaian pekerjaan Di

STIKES Payung Negeri Pekanbaru. Dan tentunya itu harus dilakukan secara disiplin agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Gambaran lingkungan kerja di STIKES Payung Negeri Pekanbaru mencerminkan lingkungan kerja yang kurang kondusif, dikarenakan kampusnya dibagi menjadi dua tempat yang berbeda. Sehingga itu menjadi salah satu faktor rendahnya tingkat kedisiplinan di STIKES Payung Negeri Pekanbaru. Terkadang beberapa karyawan ada yang datang terlambat karena kurangnya kontrol dari atasan, dan di lingkungan kantor kurang terjalinnya hubungan antara atasan dan karyawan yang mana itu berdampak terhadap kedisiplinan karyawannya. Dan juga karyawan memiliki kesadaran untuk menegakkan kedisiplinan kerja yang bisa dikatakan minim, sehingga antara keinginan dan kewajiban tidak seimbang. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dengan kata lain kinerja yang diberikan oleh karyawan STIKES Payung negeri tidak sesuai dengan harapan sekolah tinggi.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, terlihat bahwa masalah yang timbul yaitu (1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Payung Negeri; (2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Payung Negeri; (3) dan Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Payung Negeri.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Prawirosentono, 2014) dalam periode waktu tertentu. Dan terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja juga diterjemahkan sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mohamad Mahsun, 2013).

Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut Davis (2011:117) mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja). Wexly dan Yuki (2010) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” (adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya). Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis (*Authoritarian*)
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)
3. Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez-Faire*)

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Coulter dan Robbins (2014:47). Motivasi berasal dari kata “*movere*” (latin) yang berarti mendorong atau menggerakkan Coulter dan Robbins (2014:47). Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa (Herzberg:2011). Wahjosumidjo dalam Herzberg (2011:227) menyatakan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri sendiri.

Disiplin Kerja

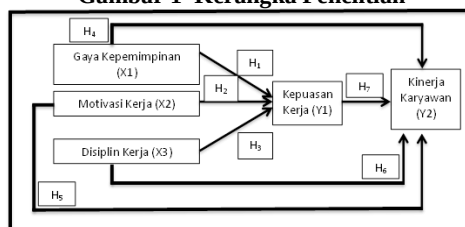
Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2013:98) dimana disampaikan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar (Mariani & Sariyathi, 2017)	a. Semua hipotesis yang diajukan diterima. b. Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Septiasari, 2017)	a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. b. Hasil uji parsial (Uji T) Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) (Husain, 2018)	a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun) (Bahrum & Sinaga, 2015)	a. Persepsi penilaian responden terhadap kepemimpinan sangat tinggi. b. Persepsi penilaian responden terhadap motivasi dan kinerja karyawan tinggi. c. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. d. Ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada STIKES Payung Negeri Pekanbaru. Untuk mengetahui secara lebih jelas mengenai pengaruh tersebut dan menentukan arah persoalan dalam penelitian agar sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan sebuah model kerangka pemikiran seperti terlihat gambar dibawah ini:

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam telaah pustaka di atas

maka dapat diperoleh hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada STIKES Payung Negeri Pekanbaru ini dilakukan di STIKES Payung Negeri Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Tamtama No 6, Kelurahan Labuan Baru Timur, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang saat ini masih aktif bekerja di STIKES Payung Negeri Pekanbaru tahun 2018 dengan jumlah populasi sebanyak 103 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2015) pengambilan sampel teknik *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Karena jumlah populasi yang terbatas, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 110 orang. Penelitian ini menggunakan

metode pengambilan sampel dengan cara metode sensus atau sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel menurut Arikunto (2010:178).

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari para responden yang berhubungan dengan obyek penelitian di PT. Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu berupa kepemimpinan, kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian ini data sekunder yaitu data yang diperoleh dari PT. Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu seperti jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, data kompensasi, serta data realisasi produksi dan lain-lain.

Adapun teknik pengumpulan data untuk memperoleh data dan berbagai keterangan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini digunakan sebagai berikut: kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data adalah: analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada STIKES Payung Negeri Pekanbaru yang berjumlah 103 karyawan. Karakteristik responden yang dibahas dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Responden yang terdapat pada penelitian ini secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang dengan persentase 45,6% dan perempuan sebanyak 56 orang dengan persentase 54,4%.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian ternyata pada perusahaan banyak yang bekerja pada usia

produktif. Biasanya kerja di usia tersebut dapat diandalkan bekerja lebih giat. Selain kebutuhan ekonomi yang menjadi orientasi, sehingga karyawan tersebut mau bekerja keras, aspek fisik juga menentukan karyawan dengan usia produktif lebih selektif, kuat dan enerjik dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan jenis pekerjaan karyawan yang bervariasi. Dilihat dari pekerjaan yang dilakukan memang tidak terlalu terfokus pada tingkat pendidikan, karena yang diharapkan dari para pekerja adalah keahlian. Untuk dapat lebih ahli dan terampil biasanya dapat juga ditentukan oleh pengalaman kerja. Untuk lebih jelasnya penyelesaian kerja.

Selanjutnya berdasarkan masa kerja 52,4 % berada pada masa kerja 6-10 tahun. Seharusnya perusahaan dapat memanfaatkan pengalaman karyawan sesuai masa kerjanya. Dengan pengalaman kerja yang dinilai sudah memadai, tentunya kemampuan karyawan akan semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan skala terendah terlihat pada pernyataan nomor 4 dengan skala 3,35 yaitu selalu ada tolak ukur dan target waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dan pernyataan dengan skala tertinggi yaitu pernyataan nomor 5 dengan skala 3,46 pada variabel kinerja karyawan ini yaitu kebanyakan tugas diselesaikan secara kelompok. Dengan rata-rata nilai skala variabel kinerja karyawan yaitu 3,41 yaitu dapat diartikan memiliki skala baik.

Selain itu diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan skala terendah terlihat pada pernyataan nomor 4 dengan skala 3,35 yaitu selalu ada tolak ukur dan target waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Maka dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang memiliki permasalahan dengan target waktu yang

diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun ada juga pernyataan dengan skala tertinggi yaitu pernyataan nomor 5 dengan skala 3,46 pada variabel kinerja karyawan ini yaitu kebanyakan tugas diselesaikan secara kelompok. Dengan rata-rata nilai skala variabel kinerja karyawan yaitu 3,41 yaitu dapat diartikan memiliki skala baik.. Meskipun demikian target tertinggi tetap belum dapat dicapai, artinya kinerja masih perlu ditingkatkan.

Berikutnya jawaban responden dari aspek kepuasan kerja secara rata-rata menyebutkan sudah puas, namun belum mencapai standar tertinggi yaitu mendapatkan hasil yang memuaskan sesuai dengan kinerja yang diberikan. Adapun nilai tertinggi terlihat dari indikator penempatan posisi dan rekan kerja yang sesuai. Artinya institusi telah menempatkan seseorang sesuai posisi dan rekan kerjanya, meskipun belum keseluruhan. Sedangkan nilai terendah ada pada indikator lingkungan kerja, ternyata masih ada karyawan yang merasa lingkungan kerjanya belum memadai.

Berikutnya dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan secara rata-rata sudah baik. Meskipun demikian belum seluruh responden merespon secara positif. Pada setiap indikator yang ditanyakan masih ada responden yang merespon tidak setuju untuk pernyataan yang diberikan. Nilai indikator tertinggi ada pada indikator pimpinan selalu rapi dan tepat waktu pada setiap kegiatan. Meskipun itu memang harus diutamakan namun harus juga diimbangi dengan terpenuhinya indikator gaya kepemimpinan yang lain. Pada kenyataannya tidak demikian. Untuk indikator terendah ada pada pimpinan selalu baik terhadap karyawannya.

Berikutnya dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada aspek motivasi kerja secara rata-rata menyebutkan sudah baik, namun belum

mencapai standar tertinggi yaitu sangat baik karena masih ada responden yang merespon tidak setuju atas pernyataan yang diberikan. Nilai indikator tertinggi ada pada indikator pekerjaan yang diberikan selalu menambah ilmu baru. Meskipun tetap harus diutamakan namun juga harus diimbangi dengan terpenuhinya indikator motivasi kerja yang lain untuk direspon secara positif. Dan tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja dengan skala terendah terlihat pada pernyataan nomor 4 dengan skala 3,35, yaitu karyawan selalu semangat dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Berikutnya dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada aspek disiplin kerja secara rata-rata menyebutkan sudah baik, namun belum mencapai standar tertinggi yaitu sangat baik karena masih ada responden yang merespon tidak setuju atas pernyataan yang diberikan. Nilai indikator tertinggi ada pada indikator waktu yang diberikan untuk menyelesaikan setiap tugas selalu cukup. Meskipun itu cukup, namun juga harus diimbangi dengan terpenuhinya indikator disiplin kerja yang lain. Dan tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dengan skala terendah terlihat pada pernyataan nomor 4 dengan skala 3,30, yaitu setiap tugas adalah tanggung jawab bagi karyawan.

Selanjutnya hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 103 maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Sedangkan uji reliabilitas dapat diperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja bernilai diatas 0,6 yaitu 0,782 kemudian 0,801 kemudian 0,811 kemudian 794 dan terakhir 0,811 yang

menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut *reliable* atau dapat dipercaya.

Selanjutnya adalah uji normalitas. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi pada substruktur jalur 1 telah mengikuti asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk tahap pengolahan data lebih lanjut; dan data menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari alpha 0,05% atau $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Selanjutnya adalah uji heterokedastisitas. Dalam penelitian ini titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertical atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Berikutnya dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Gaya Kepemimpinan sebesar $0,406 < 10$ dan *tolerance* sebesar $2,462 > 0,10$, (VIF) Motivasi Kerja sebesar $0,398 < 10$ dan *tolerance* sebesar $2,513 > 0,10$ dan (VIF) Disiplin Kerja sebesar $0,424 < 10$ dan *tolerance* sebesar $2,358 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas. Sedangkan variabel dependen kepuasan kerja dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Gaya Kepemimpinan sebesar $0,386 < 10$ dan *tolerance* sebesar $2,590 > 0,10$, (VIF) Motivasi Kerja sebesar $0,353 < 10$ dan *tolerance* sebesar $2,835 > 0,10$ dan (VIF) Disiplin Kerja sebesar $0,380 < 10$ dan *tolerance* sebesar $2,629 > 0,10$ dan (VIF) Kinerja Karyawan sebesar $0,371 < 10$ dan *tolerance* sebesar $2,694 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 1 sebesar 0,629.

Artinya adalah bahwa persentase pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,9%. Sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Diperoleh juga diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 2 sebesar 0,719. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui F hitung ($55,886$) $> F$ tabel ($2,70$) dengan Sig. ($0,000$) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berikutnya diketahui F hitung ($62,664$) $> F$ tabel ($2,46$) dengan Sig. ($0,000$) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya Gaya Kepemimpinan. (1) Diperoleh nilai t hitung ($2,265$) $> t$ tabel ($1,984$) atau signifikansi ($0,026$) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Motivasi Kerja. Diperoleh nilai t hitung ($3,562$) $> t$ tabel ($1,984$) atau signifikansi ($0,001$) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Disiplin Kerja. Diperoleh nilai t hitung ($3,376$) $> t$ tabel ($1,984$) atau signifikansi ($0,001$) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$$Y_1 = 0,218 X_1 + 0,346 X_2 + 0,317 X_3 + 0,371 \varepsilon_1$$

Arti persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,218. Artinya adalah setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,218 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,346. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,346 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,317. Artinya adalah setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,317 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (ϵ_1) sebesar 0,371. Artinya besarnya koefisien jalur *error* bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,371.

Selanjutnya Gaya Kepemimpinan. Diperoleh nilai t hitung ($2,366$) $>$ t tabel ($1,985$) atau signifikansi ($0,020$) $<$ $0,05$. Artinya adalah bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Motivasi Kerja. Diperoleh nilai t hitung ($2,933$) $>$ t tabel ($1,985$) atau signifikansi ($0,004$) $<$ $0,05$. Artinya adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Disiplin Kerja. Diperoleh nilai t hitung ($2,525$) $>$ t tabel ($1,985$) atau signifikansi ($0,013$) $<$ $0,05$. Artinya adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; dan Kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung ($3,066$) $>$ t tabel ($1,985$) atau signifikansi ($0,003$) $<$ $0,05$. Artinya adalah bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

$$Y_2 = 0,204 X_1 + 0,264 X_2 + 0,219 X_3 + 0,269 Y_1 + 0,281 \epsilon_2$$

Arti diatas adalah sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,204. Artinya adalah setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,204 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,264. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,264 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,219. Artinya adalah setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,219 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Diperoleh nilai koefisien variabel kinerja karyawan sebesar 0,269. Artinya adalah setiap peningkatan kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,269 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (ϵ_1) sebesar 0,281. Artinya besarnya koefisien jalur *error* bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,281.

Selanjutnya Diketahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,204. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kinerja karyawan sebesar 0,059. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung ($0,059$) $>$ pengaruh langsung ($0,204$). Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

Diketahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,264. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kinerja karyawan sebesar 0,093. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung ($0,093$) $>$ pengaruh langsung ($0,264$). Artinya

motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

Diketahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kinerja karyawan sebesar 0,085. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung $(0,085) > \text{pengaruh langsung } (0,219)$. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

Kemudian, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. (Sig $\geq 0,05$), maka hipotesis 1 ditolak, artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig. (Sig $\leq 0,05$), maka hipotesis 1 diterima, artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

Nilai t hitung $(2,265) > t$ tabel $(1,984)$ dengan signifikansi $(0,026) < 0,05$. Artinya adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Dan hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh $> 0,30$. Total pengaruh langsung pada hipotesis 1 yaitu $0,218 < 0,30$ maka hipotesis 1 mempunyai pengaruh langsung yang sedang.

Nilai t hitung $(3,562) > t$ tabel $(1,984)$ dengan signifikansi $(0,001) < 0,05$. Artinya adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dan hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh $> 0,30$. Total pengaruh langsung pada hipotesis 2 yaitu $0,346 > 0,30$ maka hipotesis 2 mempunyai pengaruh langsung yang kuat.

Dan hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh $> 0,30$. Total pengaruh langsung pada hipotesis 3 yaitu $0,317 > 0,30$ maka hipotesis 3 mempunyai pengaruh langsung yang kuat.

Hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh $< 0,30$. Total pengaruh langsung pada hipotesis 4 untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja yaitu 0,204. Setelah ditambahkan variabel lain yaitu Kinerja Karyawan, pengaruh tidak langsung meningkat menjadi 0,059. Total pengaruh pada hipotesis ini yaitu $0,263 < 0,30$ maka hipotesis ini mempunyai pengaruh yang sedang. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh $> 0,30$. Total pengaruh langsung pada hipotesis 5 untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,264. Setelah ditambahkan variabel lain yaitu Kinerja Karyawan, pengaruh tidak langsung meningkat menjadi 0,093. Total pengaruh pada hipotesis ini yaitu $0,357 > 0,30$ maka hipotesis ini mempunyai pengaruh yang kuat. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh $> 0,30$. Total pengaruh langsung pada hipotesis 6 untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,219. Setelah ditambahkan variabel lain yaitu Kinerja Karyawan, pengaruh tidak langsung meningkat menjadi 0,085. Total pengaruh pada hipotesis ini yaitu

0,304 > 0,30 maka hipotesis ini mempunyai pengaruh yang kuat. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan.

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai probabilitas *sig.* atau nilai *sig.* < 0,05, maka hipotesis 7 diterima. Artinya signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas *sig.* atau nilai *sig.* > 0,05, maka hipotesis 7 ditolak. Artinya tidak signifikan. Nilai *t* hitung (3,376) > *t* tabel (1,985) dengan signifikansi (0,001) < 0,05. Artinya adalah Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dan hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh > 0,30. Total pengaruh langsung pada hipotesis 7 yaitu 0,317 > 0,30 maka hipotesis 7 mempunyai pengaruh langsung yang kuat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan yang didominasi oleh karyawan laki-laki. Pemimpin yang jujur, visioner, kompetitif, dan memiliki ketegasan dalam memimpin akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Selain memberikan arahan, pemimpin juga mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Hasibuan (2010:170) mengatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan

bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Potu (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan Potu ada pada nilai rata-rata hasil penelitian ini besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja 1,982 sementara hasil penelitian Potu 2,021. Perbedaan hasil ini bisa saja disebabkan oleh jumlah indikator dan alat analisis yang digunakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan maka Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih baik, seperti adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerja. Semakin baik, adil dan layak kompensasi yang diterapkan perusahaan maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya. Agiel Puji Damayanti (2013) Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas hariannya untuk

perusahaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Karyawan yang merasa puas dengan sikap atasan maupun dengan sisten kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Hasibuan (2008) menyatakan Seseorang yang puas akan memiliki partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tobing (2009) dalam Prasetyo Sigit 2014 yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan, dan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak termasuk karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila bekerja dengan kondisi dan situasi yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Setelah kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan baik, akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan setelah karyawan merasa puas maka kinerja mereka akan meningkat. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karna kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini didukung oleh penelitian Mariam (2009) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariam bisa jadi disebabkan oleh jumlah indikator dan alat analisis yang digunakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. pemberian kompensasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Ketika karyawan telah puas dengan kompensasi yang diterimanya baik kompensasi dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus atau tunjangan maupun nonfinansial berupa penghargaan maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sunyoto (2012:30) menyatakan sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan, sehingga organisasi akan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Dito 2010 dalam (Prasetyo Sigit, 2014) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kinerja terbukti dipengaruhi oleh empat variabel dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dirasa perlu memperbaiki beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu menegur kinerja karyawan yang kurang tepat dan selalu bersikap baik terhadap karyawannya.

3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan perlu memperhatikan motivasi kerja, yang berdasarkan analisis deskriptif indikator motivasi kerja yang harus diperhatikan yaitu semangat dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Agar disiplin kerja karyawan meningkat perlu diperhatikan beberapa indikator yang harus diperbaiki, yaitu mengenai aturan yang dibuat harus selalu dipatuhi oleh seluruh karyawan dan setiap tugas adalah tanggung jawab karyawan.
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan perlu memperhatikan beberapa indikator, diantaranya lingkungan kerja yang memadai dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh oleh penulis tentang gaya kepemimpinan pada institusi ini, maka yang perlu ditingkatkan lagi oleh institusi adalah memotivasi dan menempatkan pemimpin yang kompeten dibidangnya. Memotivasi merupakan salah satu faktor untuk

bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Pada dasarnya yang membuat karyawan kehilangan motivasi adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri, sehingga pimpinan perlu menciptakan suatu kondisi yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Para pimpinan juga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang baik dan cocok dengan karyawannya, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Memberikan perhatian dengan menegur karyawan yang kinerjanya kurang tepat, agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik maka institusi harus meningkatkan kemampuan pemimpin dalam hal memahami institusi, agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada institusi misalnya dengan aktif melibatkan karyawan dalam setiap proses pengambilan keputusan sehingga karyawan merasa dihargai dan mulai memperhatikan setiap kesalahan kecil yang dilakukan karyawan, agar bisa segera diperbaiki.

2. Hasil yang diperoleh oleh penulis tentang motivasi kerja pada institusi masih dianggap kurang dalam hal meningkatkan kinerja karyawannya. Maka institusi ini harus lebih memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawannya, baik dalam hal pekerjaan maupun lingkungan kerjanya. Sehingga diharapkan motivasi kerja yang diberikan dapat dirasakan oleh seluruh karyawannya dan dapat memacu kinerja agar lebih meningkat lagi. Dan institusi ini juga perlu memperhatikan penekanan terhadap tanggung jawab dari setiap tugas yang diberikan kepada karyawannya, agar karyawan bisa termotivasi lebih baik lagi dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Hasil yang diperoleh oleh penulis tentang disiplin kerja pada institusi masih dianggap kurang dalam hal meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, institusi ini harus lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawannya, agar kinerja karyawannya juga meningkat. Karena masih ada beberapa indikator disiplin kerja seperti aturan yang dibuat masih belum selalu dipatuhi oleh karyawannya dan juga tanggung jawab atas setiap tugas yang dikerjakan masih belum maksimal. Sehingga diharapkan disiplin kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi oleh institusi agar kinerja karyawannya juga meningkat.
4. Berdasarkan hasil yang diperoleh oleh penulis tentang Kepuasan Kerja, maka yang perlu dilakukan oleh institusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah lingkungan kerja yang diberikan harus lebih memadai. Dan juga masih ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawannya, dan itu membuat kepuasan kerja karyawan masih terbilang cukup rendah, yang dikarenakan oleh karyawan kurang menguasai pekerjaannya. Oleh karena itu perlu ada upaya peningkatan beberapa indikator dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar kinerja karyawan juga meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah tinggi.
5. Berdasarkan hasil yang diperoleh oleh penulis tentang kinerja karyawan, ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh sekolah tinggi agar kinerja karyawannya meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sekolah tinggi. Dan diantaranya adalah melakukan upaya-upaya peningkatan dalam hal gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sehingga dengan tingginya

tingkat kepuasan kerja karyawan, tentunya itu akan diimbangi pula dengan meningkatnya hasil kerja yang diberikan oleh karyawan terhadap sekolah tinggi.

6. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel atau menggunakan variabel lain yang belum digunakan dan mendapatkan hasil yang lebih variatif lagi dalam meneliti di STIKES Payung Negeri Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki, H.D., 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis Edisi Revisi..* Jakarta : Rineka Cipta.
- Bahrum, S. & Sinaga, I.W., 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (2), pp.135-41.
- Coulter, M. & Robbins, P.S., 2014. *Management Twelfth Edition*. United States: Pearson Education Limited.
- Damayanti, A.P., 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal*

Manajemen Bisnis Universitas
Sebelas Maret, 2 No.1.

- Davis, K.W.F., 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh, Jilid kedua. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-11*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Herzberg, F., 2011. *Work and The Nature of Man..* Company-Cleveland and New York: The world Publishing.
- Husain, B.A., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis* , 1 No.1 , pp.ISSN 2621-797X.
- Mahsun, M., 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik..* Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mariam, R., 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Tesis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Mariani, M.L.I. & Sariyathi, K.N., 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Paguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 6 no. 7, pp.ISSN: 2580 - 4170.
- Potu, A., 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Dirjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku di Manado. *Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado* .
- Prasetyo, S., 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta). *Yogyakarta, Skripsi tidak diterbitkan* .
- Septiasari, D.D., 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Jurnal Bisnis Fisip Unmul*.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Tobing, D.S., 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 11 No.1, pp.31-37.