

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT PERFECT COMPANION INDONESIA)

Lia Fransisca<sup>1</sup>, M. Tony Nawawi<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: lia.115199202@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*  
Email: tonym@fe.untar.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 20-01-2023, revisi: 03-07-2023, diterima untuk diterbitkan: 16-09-2023

## ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja merupakan isu penting yang perlu mendapat perhatian. Cara yang dilakukan oleh PT Perfect Companion Indonesia untuk mempertahankan karyawannya adalah dengan mengubah gaya kepemimpinan, memotivasi karyawan dan mendisiplinkan karyawan dalam pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Perfect Companion Indonesia dengan sampel sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan SEM (*Structural Equation Modeling*) yang diolah dengan SmartPLS versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Perfect Companion Indonesia meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Organisasi juga diharapkan memahami manfaat kepemimpinan yang baik, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja

## ABSTRACT

*In a company, job satisfaction is an important issue that needs attention. The method used by PT Perfect Companion Indonesia to retain its employees is by changing leadership styles, motivating employees and disciplining employees in their work. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation and work discipline on job satisfaction of PT Perfect Companion Indonesia employees. This study uses primary data by distributing questionnaires to all employees of PT Perfect Companion Indonesia with a sample of 100 respondents using a purposive sampling technique. The data analysis method used SEM (Structural Equation Modeling) approach which was processed with SmartPLS version 3.3.3 software. The results of this study indicate that leadership style, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction of PT Perfect Companion Indonesia employees. The results of this study aim to help PT Perfect Companion Indonesia pay attention to employee job satisfaction through leadership style, work motivation and work discipline. Organizations are also expected to understand the benefits of good leadership, work motivation and work discipline to increase employee job satisfaction.*

**Keywords:** leadership style, work motivation, work discipline, job satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Di era globalisasi, setiap organisasi perusahaan harus mampu dan bertahan dalam persaingan global. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan, yaitu

strategi. Strategi untuk selalu dapat bersaing adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki, dengan melakukan perubahan-perubahan yang mempersempit kelemahan perusahaan, sehingga menciptakan keunggulan-keunggulan yang dapat mempertahankan perusahaan dalam persaingan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Seorang pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. Semakin banyak jumlah pengikutnya, maka semakin besar pengaruh pemimpin tersebut. Semakin berhasil pencapaian sasaran-sasaran yang layak, maka semakin terlihat kepemimpinannya. Bangun (2012) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan. Turangan *et al.*, (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Fenomena yang terjadi di PT Perfect Companion di antaranya adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Menurut hasil wawancara sementara dengan beberapa karyawan PT Perfect Companion Indonesia terkait faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja dikarenakan ada dua faktor, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang menjadi penyebab intensi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah kondisi kerja yang buruk, terlalu banyak bekerja, tingkat gaji dan tunjangan yang rendah, tidak ada peningkatan karir, dan kurangnya pengakuan. Perfect Companion Indonesia cukup nyaman dan tenang. Fenomena lain terkait kepuasan kerja, yaitu menunjukkan bahwa para atasan selalu merasa kurang puas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Beberapa karyawan menjawab melalui wawancara singkat terkait variabel kepuasan kerja bahwa mereka sering mengeluh tentang kenaikan gaji dan juga pekerjaan yang dilakukan, lalu minimnya sistem promosi dan event jarang sering diadakan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara?
- c. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara?

### **Kajian teori**

#### **Kepuasan kerja**

Menurut Pawirosumarto *et.al.* (2017) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang karyawan, meliputi perasaan dan sikap dalam mencapai salah satu nilai penting dari pekerjaan tersebut. Menurut Edison *et al.*, (2018), terdapat 4 (empat) dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Kesempatan Promosi, dan (4) Rekan Kerja.

### **Gaya kepemimpinan**

Yani (2012), gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerja. Menurut Edison *et.al* (2018), ada 5 (lima) dimensi yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Memiliki Strategi yang Jelas dan Komunikasi yang Baik, (2) Kepedulian Terhadap Anggota dan Lingkungan, (3) Merangsang Anggota, (4) Menjaga Kekompakan Tim, dan (5) Menghargai Perbedaan dan Keyakinan.

### **Motivasi kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2013) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut teori kebutuhan dari Abraham Maslow (Edison *et al.*, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dibahas dari dimensi berikut ini: (1) Kebutuhan Fisiologis, (2) Kebutuhan Rasa Aman, (3) Kebutuhan untuk Disukai, (4) Kebutuhan Harga Diri, dan (5) Kebutuhan Pengembangan Diri.

### **Disiplin kerja**

Menurut Arda (2017), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dibahas dari dimensi berikut ini: (1) Taat terhadap Aturan Waktu, (2) Taat terhadap Aturan Perusahaan, (3) Taat terhadap Perilaku dan Pekerjaan, dan (4) Taat terhadap Aturain Lainnya.

### **Kaitan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja**

Menurut Amanda dan Masman (2021), Ramlan Ruvendi (2015), dan Lina Nur Hidayati, *et.al* (2016) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan di perusahaan maka kepuasan kerja di perusahaan semakin meningkat.

### **Kaitan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja**

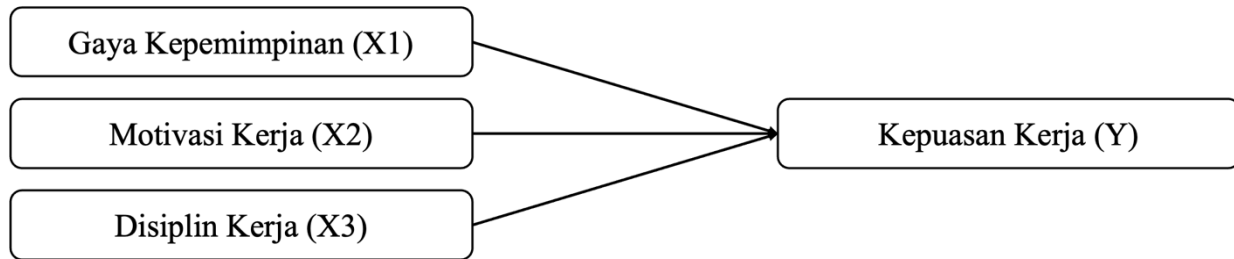
Menurut Michael & Nawawi (2020), Sathyanaravan & Lavanya (2018), dan Franedy & Carol Daniel Kadang (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin motivasi perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan pun juga makin bagus.

### **Kaitan antara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja**

Menurut Elfi & Deissya (2020), Yunus & Bachri (2013), dan Wuysang & Tawas (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan disiplin, maka kepuasan kerja karyawan juga bagus.

### **Hipotesis penelitian**

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini mengembangkan model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan model penelitian pada Gambar 1, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perfect Companion Indonesia.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perfect Companion Indonesia.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perfect Companion Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Desain penelitian deskriptif merupakan suatu desain penelitian yang menggambarkan karakteristik responden atau fenomena yang sedang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu fenomena yang dapat menggambarkan masalah secara jelas dan terperinci tanpa memanipulasi variabel yang diteliti (Fauzi *et al.*, 2019).

Berdasarkan data di PT Perfect Companion Indonesia, populasi jumlah karyawan produktif berjumlah sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan. *Purposive sampling* digunakan karena sampel subjek penelitian harus sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

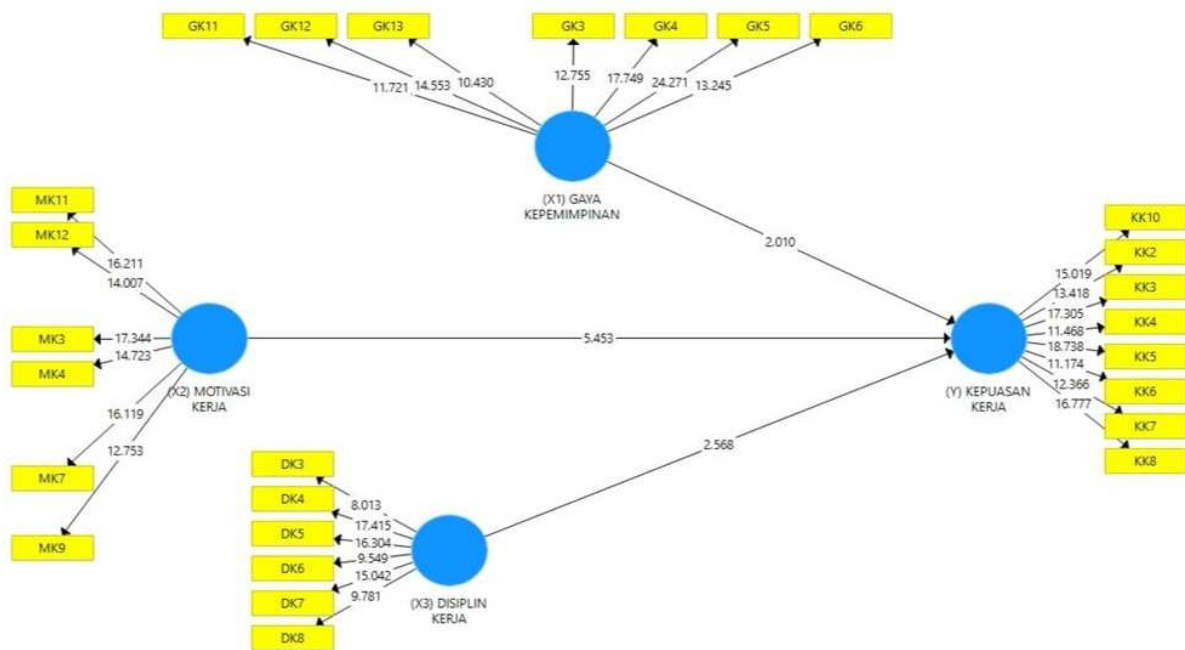
Kriteria sampel yang diperlukan dalam penelitian ini minimal bekerja selama 1 tahun, merupakan karyawan produksi, dan Pendidikan terakhir minimal SMA/K. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan diteliti oleh peneliti ini berjumlah 100 orang dari karyawan produksi PT Perfect Companion Indonesia.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Pengukuran instrumen yang digunakan adalah *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat diukur dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *load factor* untuk setiap metrik.

Menurut Ghozali (2016), skala pengukuran tingkat stres 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup untuk mempelajari tahap perkembangan awal. Nilai AVE yang diharapkan lebih besar dari 0,5. Jika faktor beban struktur yang bersangkutan lebih besar dari 0,5, indeks diverifikasi. Uji *discriminant validity* dinilai berdasarkan *cross-loading*. Hasil uji *discriminant validity* dapat dikatakan valid jika melebihi nilai *cross-loading* lebih dari 0,5 untuk masing-masing calon indikator (Supranto dan Limakrisna, 2019). Hasil uji validitas dapat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil pengujian *bootstrapping*  
 Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3

Berdasarkan Gambar 2, setiap indikator yang memiliki nilai *loading* diatas 0,5 artinya seluruh indicator dinyatakan memiliki validitas yang tinggi atau memiliki hubungan yang positif terhadap variabel-variabelnya di setiap butir pertanyaannya. Dari hasil data tersebut juga didapat *path coefficients* di setiap variabel.

Pertama adalah motivasi dengan nilai 0,432 yang berpengaruh positif, artinya jika motivasi yang diberi semakin banyak maka kinerja kerja akan meningkat. Kedua adalah beban kerja dengan nilai 0,079 yang berpengaruh negatif, artinya beban kerja yang banyak tidak membuat kinerja karyawan semakin baik. Terakhir yang ketiga adalah jam kerja dengan nilai 0,535 yang juga berpengaruh positif, artinya jika jam kerja antara atasan maupun sesama rekan kerja sama sama ditaati dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

**Uji reliabilitas**

Menurut Ghazali (2018), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengujian reliabilitas juga dapat dilihat dari hasil nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,6. (Sarstedt et. al., 2017).

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas  
 Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,864	0,896
Motivasi Kerja (X2)	0,858	0,894
Disiplin Kerja (X3)	0,834	0,879
Kepuasan Kerja (Y)	0,878	0,903

### Hasil uji R<sup>2</sup>

Nilai R<sup>2</sup> untuk memperkirakan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan, maka model prediksi semakin dipengaruhi oleh model penelitian. Nilai R<sup>2</sup> variabel dependen dalam model penelitian kurang dari 0,19 artinya lemah, 0,33 sampai 0,66 artinya sedang, dan lebih besar dari 0,67 artinya kuat. (Hair *et al.*, 2012).

Tabel 2. Hasil uji R<sup>2</sup>

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3

Variabel	R Square (R <sup>2</sup> )	Adjusted R <sup>2</sup>
Kepuasan Kerja (Y)	0,723	0,714

R<sup>2</sup> adalah 0,67 atau lebih besar dari 0,723 yang menjelaskan dampak positif gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa perubahan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja semuanya menyebabkan perubahan variabel kepuasan kerja sebesar 72,3%. Sisanya 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

### Hasil uji effect size (f<sup>2</sup>)

Uji *effect size* (f<sup>2</sup>) dirancang untuk menguji apakah struktur prediktor memiliki pengaruh besar pada nilai R square dari struktur intrinsik ketika dihilangkan. Nilai *effect size* (f<sup>2</sup>) untuk memprediksi konstruksi endogen pada tingkat struktur adalah 0,35 untuk ukuran efek kuat, 0,15 untuk ukuran efek sedang, dan 0,02 untuk efek lemah. (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Hasil uji effect size (f<sup>2</sup>)

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3

Variabel	Effect Size (f <sup>2</sup> )
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,063
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,531
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,070

Berdasarkan Tabel 3, hasilnya dapat ditentukan sebagai berikut:

- Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki dampak yang lemah pada nilai f<sup>2</sup> variabel kepuasan kerja sebesar 0,063.
- Variabel Motivasi Kerja memiliki dampak yang kuat pada nilai f<sup>2</sup> variabel kepuasan kerja sebesar 0,531.
- Variabel Disiplin Kerja memiliki dampak yang lemah pada nilai f<sup>2</sup> variabel kepuasan kerja sebesar 0,070.

### Hasil uji Q<sup>2</sup>

Ukuran ini cocok ketika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Q<sup>2</sup> atau yang dikenal sebagai *Stone-Geisser's* memiliki nilai Q<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh prosedur penutup mata. Prosedur ini hanya berlaku untuk pengukuran refleksi dari variabel yang terpengaruh.

Tabel 4. Hasil uji Q<sup>2</sup>

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3

Variabel	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (1-SSE/SSO)
Gaya Kepemimpinan	700.000	700.000	
Motivasi Kerja	600.000	600.000	
Disiplin Kerja	600.000	600.000	
Kepuasan Kerja	<b>800.000</b>	<b>501.233</b>	<b>0,373</b>

Berdasarkan Tabel 4, nilai  $Q^2$  lebih dari 0 (nol) menunjukkan nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki relevansi prediktif.

### Hasil uji *Goodness of Fit*

Perhitungan pengujian *Goodness of Fit* dilakukan secara manual yang melibatkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan  $R^2$ . Berikut disajikan perhitungan *Goodness of Fit (GoF)* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} AVE &= (0,552 + 0,585 + 0,548 + 0,539) / 4 \\ AVE &= 0,556 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} GoF &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ &= \sqrt{0,556 \times 0,723} \\ &= 0,634 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki interpretasi nilai GoF yang besar, yaitu sebesar 0,634.

### Hasil uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Uji ini dapat dilihat dari *t-statistik* dan *p-value* yang termasuk dalam *path coefficient* melalui jalur *bootstrapping*.

Tabel 5. Hasil uji hipotesis

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3

Variabel	t-statistik	p-value
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	2,010	0,045
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	5,453	0,000
Disiplin Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	2,560	0,011

Berdasarkan hasil pengujian variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *t-statistik* 2,010 dan *p-value* 0,045. Dimana nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,5. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *t-statistik* sebesar 5,453 dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *t-statistik* sebesar 2,560 dan *p-value* sebesar 0,011. Dimana nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,5. Demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### Diskusi

#### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Peneliti ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia. Metrik memiliki dampak terlemah pada variabel gaya kepemimpinan, tetapi perusahaan berfokus pada hasil daripada proses untuk mencapai tujuan. Hal ini berpengaruh positif terhadap karyawan dalam mencapai kepuasan kerja.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan. Dengan demikian, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Perfect Companion Indonesia. Indikator yang memiliki pengaruh paling kuat pada posisi variabel motivasi adalah keberhasilan. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja**

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Metrik yang memiliki dampak terbesar pada disiplin kerja yang berfluktuasi adalah taat pada waktu di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putu dan Komang (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara.
- b. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara.
- c. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia di Jakarta Utara REFERENSI.

### **Saran**

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

- a. Saran bagi perusahaan

Pada variabel gaya kepemimpinan, pemimpin perlu menjalankan strategi dan komunikasi yang baik terhadap karyawannya dan mengajak karyawannya untuk lebih berorientasi pada kualitas standar perusahaan. Pada variabel motivasi kerja, pemimpin wajib memotivasi karyawan supaya karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar dan memberikan tunjangan untuk kebutuhan karyawan yang memiliki keluarga. Pada variabel disiplin kerja, perusahaan wajib memberikan sanksi untuk karyawan yang melanggar aturan. Pada variabel kepuasan kerja, upah dan gaji karyawan ditingkatkan sesuai kinerja karyawan supaya karyawan bisa lebih bersemangat dalam bekerja.

- b. Saran bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menganalisis profil yang berbeda dari masing-masing responden sehingga hasil penelitian lebih optimal, dan direkomendasikan faktor independen lainnya seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, disiplin dan lingkungan kerja, pengalaman kerja, kompensasi, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

### **Ucapan terima kasih**

Ucapan terima kasih kepada Dosen Bapak Tony Nawawi, Drs., M.M. yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini, mulai dari awal hingga akhir. Kepada karyawan PT Perfect Companion Indonesia yang telah ikut membantu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi kepada penulis.



## REFERENSI

- Amanda, S. A. & Masman, R. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Artochem Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 832-840. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13215>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Aritonang, L. R. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Azhar, M. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 49-50.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fachri, M. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *JRBM*, 26.
- Hair, J. F. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Lumentut, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Emba*.
- Michael, M. & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7458>
- Sarstedt, M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Sudaryo, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.