

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT**

SITI HAJAR

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

ELMA YUNIKA PUTRI TARIGAN
1305160559

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

ABSTRAK

ELMA YUNIKA PUTRI TARIGAN, NPM 1305160559, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Siti Hajar.Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mempelajari pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Hajar, dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 57 karyawan

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, juga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teori	10
1. Kepuasan Kerja.....	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	11
c. Manfaat Kepuasan Kerja.....	15
d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	16
2. Kepemimpinan.....	17
a. Pengertian Kepemimpinan.....	17
b. Peran Kepemimpinan	18
c. Tipe Kepemimpinan.....	19
d. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan.....	22

e. Indikator Kepemimpinan	25
3. Disiplin Kerja.....	26
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	26
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	27
c. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
d. Indikator Disiplin Kerja	31
B. Kerangka Konseptual	32
C. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Definisi Variabel Penelitian	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Hasil Penelitian	51
2. Hasil Penelitian.....	58
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	38
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	38
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	39
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.5 Skala Likert	41
Tabel 3.6 Uji Validitas Kepemimpinan	42
Tabel 3.7 Uji Validitas Disiplin	42
Tabel 3.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja	43
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas	44
Tabel 3.10 Koefisien Korelasi	44
Tabel 4.1 Skala Likert	51
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	52
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Kepemimpinan	53
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi	61
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.11 Uji t	64
Tabel 4.12 Uji F	65

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	66
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	33
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	35
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	59
Gambar 4.2 P-Plot.....	60
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perusahaan dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan dengan baik, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan

standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan output yang kurang maksimal. Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas (laba) perusahaan salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat kerja.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan budaya organisasi dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja

dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrakstruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil emosi yang positif dari rasa senang karyawan yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari karyawan tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan.

Kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan. Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Kepemimpinan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan.

Selain dari kepemimpinan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang

sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Aturan /norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana perusahaan secara efektif dan efisien. Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Menurut Nitisemito (2008 hal. 9) mengemukakan bahwa Dari beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, yang selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

Rumah Sakit Siti Hajar merupakan salah satu layanan kesehatan umum yang dimiliki oleh Yayasan Sosial, dimana Rumah Sakit Siti Hajar merupakan salah satu rumah sakit umum yang melayani masyarakat dalam melakukan pengobatan, baik melakukan rawat inap maupun rawat jalan. Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa orang karyawan di Rumah Sakit Siti Hajar diketahui kepuasan kerja karyawan masih rendah, hal ini terlihat dari pimpinan RSUD Siti Hajar yang kurang memperhatikan karyawannya dan

mengarahkan karyawannya dalam bekerja, hal ini terjadi dikarenakan kurangnya dorongan pimpinan dalam memotivasi karyawan berupa bonus dalam meningkatkan kinerja, selain itu juga masih rendahnya tingkat disiplin kerja dimana perawat yang tidak mengikuti prosedur dari Rumah Sakit yang terbukti dengan masih adanya beberapa perawat yang tingkat kehadirannya masih rendah dan keluar tanpa izin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma yang dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, yang berakibat terhadap pencapaian kerja tidak terpenuhi.

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sudah banyak dilakukan, namun juga masih terdapat perbedaan hasil dalam beberapa penelitian sebelumnya. Fauzan Muttaqien (2014) membuktikan kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal sama juga ditemukan Dian Mardiono (2014) yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi, dibutuhkan seorang pimpinan atau atasan yang dapat memberikan nilai positif dan kedisiplinan kerja yang lebih bagi para karyawannya serta perlu dijaganya keharmonisan antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, yang selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Siti Hajar.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kepuasan karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti

dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Siti Hajar”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja dalam mengukur kepuasan karyawan yaitu:

1. Pimpinan RSUD Siti Hajar yang kurang memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya dalam bekerja, hal ini terjadi dikarenakan kurangnya dorongan pimpinan dalam memotivasi karyawan berupa bonus dalam meningkatkan kinerja.
2. Masih rendahnya tingkat disiplin kerja dimana perawat yang tidak mengikuti prosedur dari Rumah Sakit yang terbukti dengan masih adanya beberapa perawat yang tidak hadir, dan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh RSUD Siti Hajar.
3. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah yang terlihat dari kepemimpinan dan rendahnya tingkat disiplin kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Siti Hajar.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Siti Hajar?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Hajar?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Hajar?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Siti Hajar
- b. Untuk mempelajari pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Hajar.
- c. Untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Hajar.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya dan juga sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di kuliah
- b. Manfaat Praktis, dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan

segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek SDM secara lebih baik.

- c. Manfaat Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami dalam tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.

Menurut Mangkunegara (2011 hal. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Handoko (2009 hal. 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Koesmono (2009 hal. 170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2008 hal. 114) sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk Maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2) Keamanan Kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3) Gaji.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan

kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan.

4) Manajemen Kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, pencahayaan, kantin, dan tempat parkir.

6) Pengawasan (Supervisi).

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi yang tinggi.

7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

10) Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Anoraga (2009 hal. 82) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1) Faktor hubungan antar karyawan antara lain:

a) Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

b) Faktor psikis dan kondisi kerja

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu serta kebanggaan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan.

c) Hubungan sosial diantara karyawan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.

d) Sugesti dari teman sekerja

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.

e) Emosi dan situasi kerja

Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang.

2) Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:

a) Sikap

Sikap adalah cara kerja karyawan dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan.

b) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan umur seseorang pada umur diantara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.

c) Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin diyakini sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pria bekerja dengan mengandalkan logika, sedangkan wanita terkadang lebih menggunakan perasaan.

3) Faktor-faktor luar (*ekstern*) yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:

a) Keadaan keluarga karyawan

Keluarga juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Seorang karyawan dengan keluarga yang bahagia memberi dampak yang baik pula ketika ia memulai bekerja tanpa beban.

b) Rekreasi

Rekreasi juga menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Dan kemudian dibutuhkan untuk menghindari kejenuhan karyawan setelah sekian lama berada dalam tekanan kondisi kerja.

c) Pendidikan

Seseorang dengan pendidikan yang tinggi dipandang lebih oleh orang di lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerjanya.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Jika perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Menurut Nitisemito (2008 hal. 150) manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- 2) Kerusakan akan dapat dikurangi
- 3) Absensi dapat diperkecil
- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- 6) Ongkos per unit dapat diperkecil

Sedangkan menurut Luthans dalam Mahesa (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja

akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan berprestasi.

Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas untuk mendapatkannya dan puas, maka ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Triton (2009, hal.165) meliputi :

- 1) Pekerjaan itu Sendiri
- 2) Pembayaran
- 3) Promosi
- 4) Perlakuan Pimpinan
- 5) Rekan sekerja

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Menurut (Robbins, 2008 hal. 40) adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.

Sedangkan (Nawawi, dkk 2008 hal. 62) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama.

Menurut (Siagian, 2010 hal. 30) Kepemimpinan adalah cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Menurut (Robbins, 2008 hal. 49) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

b. Peran Kepemimpinan

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun dari usaha-usaha pribadi pimpinan. Meskipun terdapat perbedaan dari definisi, harapan terhadap kepemimpinan, dan juga dari perbedaan tiga variabelnya (orang, tugas dan lingkungan), kepemimpinan tetap memiliki beberapa ciri umum.

Menurut (Siagian, 2010 hal. 66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu :

1) Peran Interpersonal

Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan.

2) Peran Informasional

Seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

3) Peran Pengambilan Keputusan

Pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Menurut (Tika, 2007 hal. 64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain.

c. Tipe Kepemimpinan

Ada pemimpin yang bergaya kaku dan keras, sebaliknya ada yang bergaya fleksibel (lentur), lunak, banyak humor, polos, lugu dan lugas. Menurut (Siagian, 2010 hal. 75) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- a. Bersikap terlalu melindungi.
- b. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Otokratis

Pemimpin tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4. Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin tergantung pada pangkat maupun jabatan seseorang, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang terhadap ceremonial untuk berbagai keadaan.

5. Tipe Laissez-Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak

memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

6. Tipe Populistik

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistik ini dapat memberi kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia perekonomian juga terus berkembang. Belum tentu nilai tradisional tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada saat ini dengan berbagai kebutuhan pegawai maupun perusahaan yang meningkat.

7. Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran,

pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

d. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai faktor. (Dimiyati, 2014 hal.39) mengemukakan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

Menurut (Siagian, 2010 hal. 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

a) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan

iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagaimana manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

b) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikannya tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

c) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.

f) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

g) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

e. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Davis dalam Thoha (2010 hal. 33) terdapat beberapa sifat umum yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu:

1. Kecerdasan, adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir
2. Kedewasaan hubungan sosial, adalah merupakan kemampuan seorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan
3. Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik.

Menurut (Daniel Golmen, 2007 hal 65) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

1. Visioner

Pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja.

2. Pembimbing

Seorang pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dengan baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan.

3. Afiliatif (Menggabungkan)

Pemimpin bisa menyatukan, mampu menciptakan dan menyelesaikan manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan, mampu mencairkan ketegangan yang terjadi di lingkungan kerja.

4. Demokratis

Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

5. Komunikatif

Kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam berbagai kelompok.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.

Menurut Setiyawan dan Waridin, (2006 hal. 189) bahwa : “Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.”

Menurut Rivai dan Jauvani, (2011 hal. 825) menyatakan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan menurut Siagian (2010 hal. 305) bahwa: Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2009 hal. 92) Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009 hal. 126) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

c. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Barnawi (2012 hal. 116-118) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu :

1) Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para guru atau pegawai cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para guru atau pegawai memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

2) Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula

sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

3) Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

5) Pengawasan pemimpin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan

- 6) Perhatian kepada para pegawai Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya.

Kesulitan-kesulitan yang dihadapi pegawai ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan, pimpinan yang suka memberika perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya . pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh ara bawahannya. Pegawai yang segan dan hormat kepada pimpinan akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu, disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

- 7) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu, diantaranya 1) mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu; 2) saling menghargai antar sesama rekan; 3) saling memperhatikan antar sesama rekan; 4) memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

- 2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting.

5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009 hal. 94) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 194), yang menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Tujuan Kemampuan
- 2) Tingkat Kewaspadaan karyawan
- 3) Ketaatan pada Standar kerja
- 4) Ketaatan pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi. Suatu kerangka pemikiran akan menghubungkan secara teoretis antar variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dan terikat, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

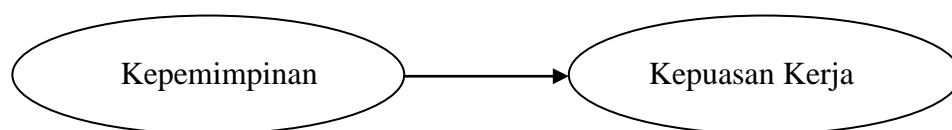
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik dan

efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Menurut Rivai (2011 hal. 42), kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Menurut Baihaqi (2010 hal. 229) kepemimpinan adalah pola tindakan pimpinan secara keseluruhan sebagaimana yang digambarkan oleh para karyawannya. Menurut Handoko (2009 hal. 293) pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, dengan demikian pemimpin memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dikelompokkan menjadi dua antara lain, gaya dengan orientasi tugas dan dengan orientasi karyawan (Handoko, 2009 hal. 299).

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Alamsyah Yunus (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh karyawan yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana

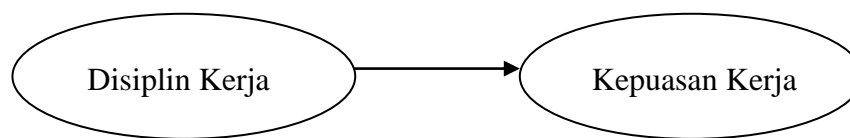
secara baik. Dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tinggi ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan karyawan yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya.

Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik akan mampu untuk bersaing dalam kondisi saat ini yang semakin kompetitif (Hasibuan, 2012 hal. 193).

Kedisiplinan kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011 hal. 443).

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Pricilya E.B. Wuysang (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

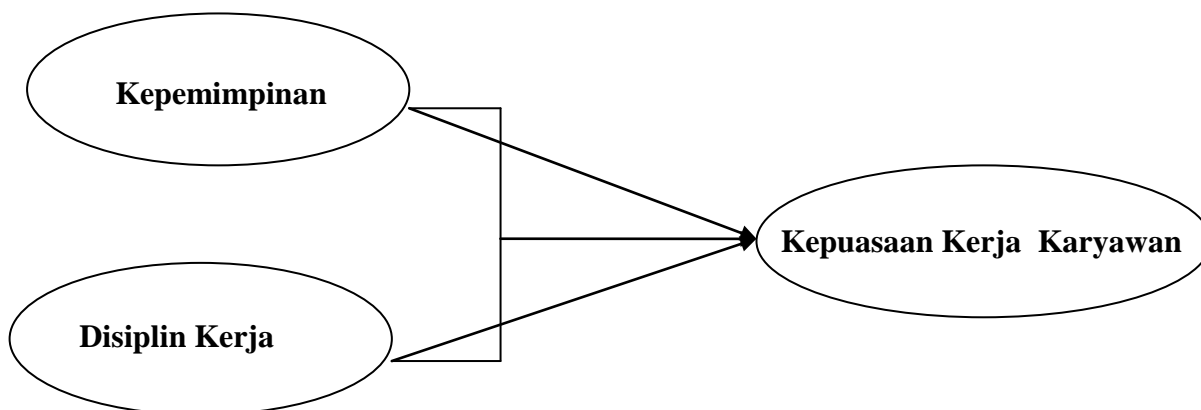
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana perusahaan secara efektif dan efisien

(Soerjono, 2007 hal. 60). Bila para karyawan /karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi,diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Siti Hajar
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Siti Hajar
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Siti Hajar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.

B. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013 hal. 6). Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013 hal. 4)..

- a) Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Tabel 3.1. Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1.	Pekerjaan Itu Sendiri
2.	Pembayaran
3.	Promosi
4.	Perlakuan Pimpinan
5.	Rekan Sekerja

Sumber : Triton PB 2009 hal. 165

2. Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2013 hal. 4) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen..yang terdiri dari :

a) Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Adapun indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan menurut adalah :

No.	Indikator-Indikator
1.	Visioner
2.	Pembimbing
3.	Afiliatif (Menggabungkan)
4.	Demokratis
5.	Komunikatif

Sumber : (Golmen, 2008 hal 65)

b) Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013 hal. 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Siti Hajar yang berjumlah 57 karyawan tetap.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel yang termasuk dalam *probability sampling*, yang dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Dimana sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel digunakan apabila peneliti ini dengan menggunakan sampel jenuh. Peneliti akan menggunakan karyawan dari Rumah Sakit Siti Hajar yang berjumlah 57 karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuisioner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

1. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013 hal. 142).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2013 hal..194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap bagian SDM Rumah Sakit Siti Hajar untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti.

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1.	0,509	0,254	Valid
2.	0,559	0,254	Valid
3.	0,550	0,254	Valid
4.	0,715	0,254	Valid
5.	0,449	0,254	Valid
6	0,487	0,254	Valid
7	0,533	0,254	Valid
8	0,531	0,254	Valid
9	0,566	0,254	Valid
10	0,510	0,254	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel disiplin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1.	0,527	0,254	Valid
2.	0,546	0,254	Valid
3.	0,531	0,254	Valid
4.	0,493	0,254	Valid
5.	0,623	0,254	Valid
6	0,548	0,254	Valid
7	0,501	0,254	Valid
8	0,554	0,254	Valid
9	0,496	0,254	Valid
10	0,534	0,254	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,539	0,254	Valid
2.	0,488	0,254	Valid
3.	0,570	0,254	Valid
4.	0,509	0,254	Valid
5.	0,572	0,254	Valid
6	0,503	0,254	Valid
7	0,544	0,254	Valid
8	0,538	0,254	Valid
9	0,548	0,254	Valid
10	0,579	0,254	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kepemimpinan, disiplin, terhadap kepuasan kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

b) Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X_1)	0,730	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,721	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,727	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kepemimpinan (Variabel X_1) sebesar 0,730 (reliabel), Instrument disiplin kerja (variabel X_2) sebesar 0,721 (reliabel), kepuasan kerja (variabel Y) sebesar 0,727 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal.147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk

menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2013 hal.147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2009 hal. 88).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kepuasan Kerja Karyawan
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Disiplin Kerja
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:
 - a. Jika $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - b. Jika $H_0: b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Ghazali (2009 hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

4. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghozali (2009 hal. 87)

Dimana:

- N = jumlah sampel
 k = jumlah variabel
 R = koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

- 2) Jika $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

5. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : Ghozali (2009 hal. 112)

Dimana:

D = Koefisien Determinan.

R^2 = Korelasi $\sqrt{X_1 X_2 Y}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin kerja, dan variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 57 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4-1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), maupun kepuasan kerja (Y).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada RS Siti Hajar sebanyak 57 orang. Karakteristik responden pegawai yang terdaftar pada RS Siti Hajar untuk tahun 2017.

Tabel 4-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	32 orang	56,1%
2	Wanita	25 orang	43,9%
	Jumlah	57 orang	100%

Sumber : RS Siti Hajar

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 32 orang pria (56,1%) dan wanita sebanyak 25 orang (43,9%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai pria dibandingkan wanita.

Tabel 4-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	8 orang	14 %
2	31 – 40 tahun	28 orang	49,1 %
3	41 – 50 tahun	18 orang	31,6 %
4	Di atas 51 tahun	3 orang	5,3 %
	Jumlah	57 orang	100 %

Sumber : RS Siti Hajar

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 28 orang (49,1%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur diatas 51 tahun sebanyak 3 orang (5,3%).

Tabel 4-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	7 orang	12,3 %
2	D-3	18 orang	31,6 %
3	Strata - 1	30 orang	52,6 %
4	Strata - 2	2 orang	3,5 %
	Jumlah	57 orang	100%

Sumber : RS Siti Hajar

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada RS Siti Hajar dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 30 orang (52,6%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 2 orang (3,5%).

b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4-5
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	52,6	25	43,9	2	3,5	0	0	0	0	57	100
2	24	42,1	32	56,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100
3	26	45,6	29	50,9	2	3,5	0	0	0	0	57	100
4	34	59,6	22	38,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100
5	26	45,6	31	54,4	0	0	0	0	0	0	57	100
6	27	47,4	29	50,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
7	30	52,6	26	45,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100
8	23	40,4	30	52,6	4	7	0	0	0	0	57	100
9	30	52,6	26	45,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100
10	27	47,4	28	49,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 orang dengan presentase sebesar 52,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemimpin harus mempunyai inisiatif, mayoritas responden menjawab setuju 32 orang dengan presentase sebesar 56,1%

3. Dari jawaban ketiga mengenai pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab setuju 29 orang dengan presentase sebesar 50,9%
4. Dari jawaban keempat mengenai pemimpin harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju 34 orang dengan presentase sebesar 59,6%
5. Dari jawaban kelima mengenai pemimpin harus paham apa yang diharapkan dari pegawai, mayoritas responden menjawab setuju dengan 31 orang dengan presentase sebesar 54,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai pemimpin harus peduli terhadap tugas karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 29 orang dengan presentase sebesar 50,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemimpin saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 orang dengan presentase sebesar 52,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pemimpin saya selalu mendengarkan kritik dan saran, mayoritas responden menjawab setuju 30 orang dengan presentase sebesar 52,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai komunikasi yang baik dengan bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 orang dengan presentase sebesar 52,6%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai selalu mendengarkan keluhan dari para bawahan, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang dengan presentase sebesar 49,1%

Kesimpulan secara umum bahwa kepemimpinan sudah cukup baik, artinya pimpinan sudah mampu mendengarkan aspirasi pegawai dalam memberikan opini, dimana dapat dilihat dari jawaban yang diberikan karyawan tentang kepemimpinan yang dilakukan pimpinan perusahaan sebagian besar menjawab setuju.

Tabel 4-6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	49,1	24	42,1	5	8,8	0	0	0	0	57	100
2	22	38,6	32	56,1	3	5,3	0	0	0	0	57	100
3	26	45,6	28	49,1	3	5,3	0	0	0	0	57	100
4	25	43,9	28	49,1	4	7	0	0	0	0	57	100
5	25	43,9	31	54,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
6	24	42,1	28	49,1	5	8,8	0	0	0	0	57	100
7	29	50,9	27	47,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100
8	33	57,9	20	35,1	4	7	0	0	0	0	57	100
9	20	35,1	33	57,9	4	7	0	0	0	0	57	100
10	28	49,1	27	47,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai absensi kehadiran, mayoritas responden sangat setuju 28 orang dengan presentase sebesar 49,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai hadir tepat waktu di kantor, mayoritas responden menjawab setuju 32 orang dengan presentase sebesar 56,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang dengan presentase sebesar 49,1%

4. Dari jawaban keempat mengenai melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang dengan presentase sebesar 49,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai mengenakan seragam kerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan 31 orang dengan presentase sebesar 54,4%
6. Dari jawaban keenam mengenai mengenakan tanda pengenal, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang dengan presentase sebesar 49,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 29 orang dengan presentase sebesar 50,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 33 orang dengan presentase sebesar 57,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju 33 orang dengan presentase sebesar 50,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai sanksi/hukuman, mayoritas menjawab sangat setuju 28 orang dengan presentase sebesar 49,1%

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja pegawai dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya pegawai sudah memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4-7
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	59,6	22	38,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100
2	27	47,4	26	45,6	4	7	0	0	0	0	57	100
3	24	42,1	31	54,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100
4	28	49,1	28	49,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100
5	28	49,1	27	47,4	2	3,5	0	0	0	0	57	100
6	26	45,6	31	54,4	0	0	0	0	0	0	57	100
7	21	36,8	34	59,6	2	3,5	0	0	0	0	57	100
8	27	47,4	29	50,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
9	23	40,4	33	57,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100
10	32	56,1	24	42,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan saya menarik dari waktu ke waktu, mayoritas responden sangat setuju 34 orang dengan presentase sebesar 59,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai mengerjakan pekerjaan dengan "cara" saya sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 orang dengan presentase sebesar 47,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai p memadai untuk melakukan pekerjaan ini, mayoritas responden menjawab setuju 21 orang dengan presentase sebesar 54,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai percaya gaji yang saya terima setara dengan jumlah pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang dengan presentase sebesar 49,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai bersedia untuk bekerja lebih keras karena gaji saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 28 orang dengan presentase sebesar 49,1%

6. Dari jawaban keenam mengenai memiliki kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang dengan presentase sebesar 54,4%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Pekerjaan saya memberi peluang, mayoritas responden menjawab setuju 34 orang dengan presentase sebesar 59,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kebebasan untuk menggunakan penilaian, mayoritas responden menjawab setuju 29 orang dengan presentase sebesar 50,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai cara atasan saya menangani para pekerjanya, mayoritas responden menjawab setuju 33 orang dengan presentase sebesar 57,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Atasan saya memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan, mayoritas menjawab sangat setuju 32 orang dengan presentase sebesar 56,1%

Kesimpulan secara umum bahwa kepuasan kerja pegawai pada umumnya cukup puas, artinya pegawai puas dengan pemberian kerja yang dilakukan didalam perusahaan, dan mempunyai inisiatif dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju

2. Hasil Penelitian

1) Uji Asumsi Klasik

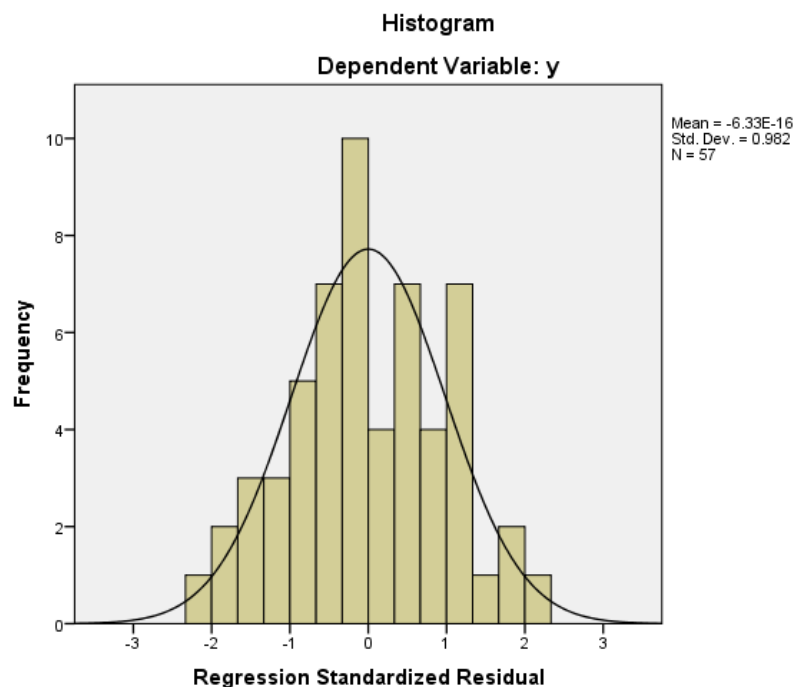
a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji

normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

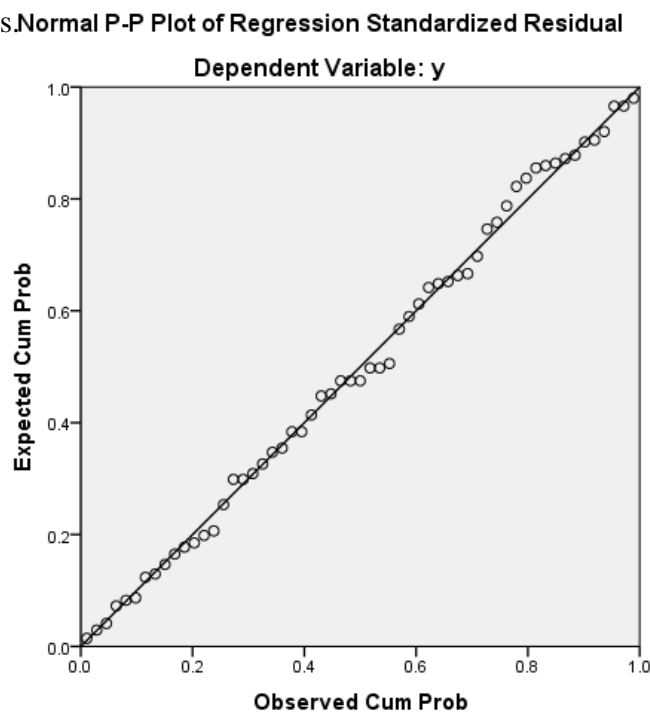
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi
odel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.765	.756	1.45506	2.191

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2,191. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 57. Jadi nilai dl sebesar 1,320 dan du sebesar 1,466. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai $(4-du = 4-1,466 = 2,534)$ yaitu $1,466 < 2,191$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.123	2.984		1.717	.092		
	x1	.521	.110	.525	4.716	.000	.351	2.846
	x2	.366	.103	.394	3.543	.001	.351	2.846

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

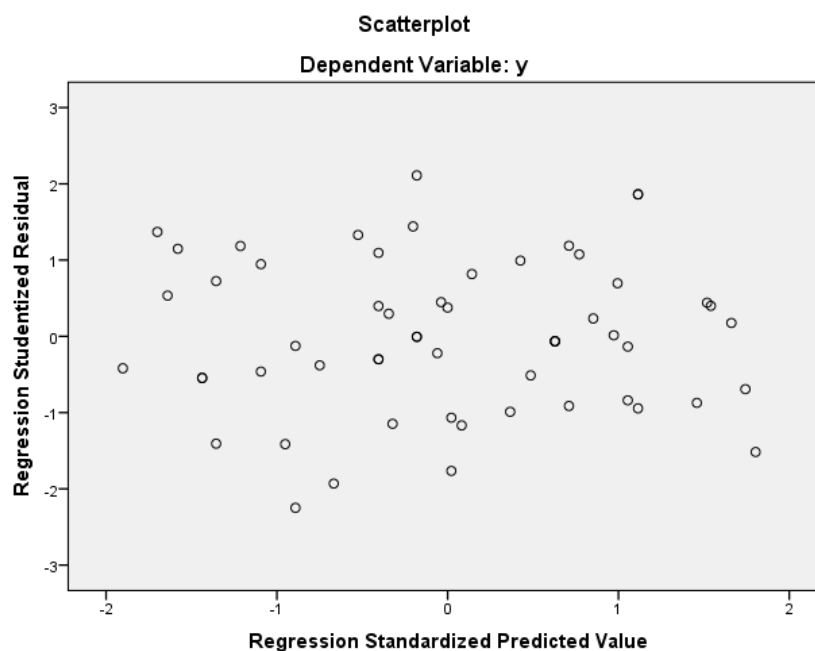
Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,361 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,846 lebih kecil dari 10.
2. Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,361 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,846 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

d) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.123	2.984		1.717	.092
x1	.521	.110	.525	4.716	.000
x2	.366	.103	.394	3.543	.001

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,123 + 0,521 X_1 + 0,366 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,123 apabila variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dianggap nol, maka kepuasan kerja (Y) pada perusahaan adalah sebesar 5,123.
- 2) Nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,521 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu kali maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,521.

- 3) Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,366 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kali maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,366.

c. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.123	2.984		1.717	.092
x1	.521	.110	.525	4.716	.000
x2	.366	.103	.394	3.543	.001

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2016)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,716 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 57 sampel t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (4,716) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada RS Siti Hajar.
2. Disiplin Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,543 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (3,543) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan

$0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada RS Siti Hajar.

d. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.882	2	185.941	87.825	.000 ^b
	Residual	114.328	54	2.117		
	Total	486.211	56			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 87,825 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 untuk 57 sampel dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,20, maka diperoleh F_{hitung} ($87,825 > F_{tabel}$ ($3,16$)) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada RS Siti Hajar.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
odel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.765	.756	1.45506	2.191

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,765 atau 76,5% yang berarti bahwa hubungan antara antara kepuasan kerja (Y) dengan gaya kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) adalah kuat sedangkan sisanya 23,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,765 atau 76,5% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.14
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada RS Siti Hajar. Dikarenakan hasil t_{hitung} (4,716) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamsyah Yunus (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. (Rivai, 2011 hal. 42)

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap pegawai, dengan pegawai merasa puas akan kerja dan imbalan yang sesuai maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada RS Siti Hajar. Dikarenakan hasil t_{hitung} (3,543) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pricilya E.B. Wuysang (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2010 hal. 443).

Pada umumnya perusahaan yang mampu memberikan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja. Yang mana karyawan tidak merasa beban akan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, biasanya karyawan akan merasa puas dalam menjalankan tugasnya.

3) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada RS Siti Hajar. Dikarenakan hasil F_{hitung}

$(87,825) > F_{\text{tabel}}(3,16)$ dengan nilai signifikan 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* sebesar 0,765 atau 76,5% yang berarti bahwa hubungan antara antara kepuasan kerja (Y) dengan kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) adalah kuat sedangkan sisanya 23,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan RS Siti Hajar. Responden pada penelitian ini berjumlah 57 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X_1), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada RS Siti Hajar yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} (4,716) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X_2), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada RS Siti Hajar yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} (3,543) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 87,825 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha$ $0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf α $0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,765 atau 76,5% yang berarti bahwa hubungan antara antara kepuasan kerja (Y) dengan kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2)

adalah kuat sedangkan sisanya 23,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya

B. Saran

1. Diharapkan setiap pegawai dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan kepada setiap pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan juga Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.
2. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar pegawai didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap pegawai, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para pegawai sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Diharapkan kepuasan kerja setiap pegawai dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para pegawai yang menjadi bawahannya.
4. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

5. Peningkatan pengawasan dan ketaatan terhadap peraturan akan meningkatkan kinerja maka pihak manajemen perusahaan diharapkan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai yang kurang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Alamsyah Yunus. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013.
- Arifin.M dan Barnawi. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Jakarta : ArRuzz Media.
- Alex S. Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalial*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad, (2008). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Baihaqi, M.F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dian Mardiono. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3. 2014.
- Dimiyati, A. Hamdan. (2014). *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Fauzan Muttaqien (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bri (Persero), Tbk. Cabang Lumajang*, Jurnal WIGA Vol. 4, No. 1, 2014.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2007). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*. Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Koesmono, H. Teman. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya.

- Mahesa, D. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Sstudi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Centaral Java))*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari, (2009). *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Pricilya E.B. dan Hendra N. Tawas. (2016). *Pengaruh disiplin kerja, prilaku kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01, 2016
- Rivai Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soerjono, Soekanto. (2007). *Sosiologi suatu Pengantar*. Jakarta: P.T.Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Tika, P. (2007). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Triton. PB (2009). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Tugu