



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten

Ade Suryana¹, Murtianingsih¹, Widi Dewi R²

^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

E-mail: internasionalsurya12@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-07-22 Revised: 2024-08-19 Published: 2024-09-06 Keywords: <i>The Influence Of Leadership Style; Motivation; Job Satisfaction; Work Discipline.</i>	Company PT. Indonesia Kaihatsu Senta is a company that operates in the training sector to prepare workers for the companies they collaborate with. Not only that, PT. Indonesia Kaihatsu Senta also operates in the field of consulting on workforce and training. PT. Indonesia Kaihatsu Senta currently has a lot of employees who already work for partners who collaborate with them. The method used is multiple linear regression, with the help of SPSS 25 software. The sampling method is a saturated sampling or census method, where a total of 90 employees in Production and Warehouse positions at the PT company. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten was used as the sample in this research. The research results show that the leadership style variable has a positive and significant effect on work discipline, the motivation variable has a positive and significant effect on work discipline, the job satisfaction variable has a positive and significant effect on work discipline. Leadership style, motivation and job satisfaction have a positive and significant influence simultaneously on work discipline at PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-07-22 Direvisi: 2024-08-19 Dipublikasi: 2024-09-06 Kata kunci: <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja.</i>	Perusahaan PT. Indonesia Kaihatsu Senta adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja ke perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan beberapa perusahaan yang ada di serang banten. PT. Indonesia Kaihatsu Senta juga bergerak di bidang konsultasi terhadap tenaga kerja dan pelatihan. PT. Indonesia Kaihatsu Senta saat ini banyak sekali karyawan karyawan yang sudah bekerja di mitra yang bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 25. Metode pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus, dimana keseluruhan 90 karyawan di posisi atau jabatan Produksi dan Warehouse yang ada pada perusahaan PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten yang di tempatkan di PT. Rich product manufacturing indonesia dijadikan sampel pada penelitian ini. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten.

I. PENDAHULUAN

Dalam hal tersebut maka dari itu disiplin kerja sangat lah berpengaruh dalam gaya kepemimpinan di suatu perusahaan untuk memonitoring karyawan-karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan menentukan bagaimana cara pemimpin memberikan pengaruh kepada semua anggotanya (Imama, et al., 2021). Dalam hal gaya kepemimpinan ada hal yang penting juga yaitu memotivasi karyawan agar performance bagus dalam bekerja dan kepuasan kerja output dari hasil bagaimana karyawan tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari absensi karyawan PT. Indonesia Kaihatsu Senta dari jumlah 90 karyawan pada Tahun 2021 sampai Maret 2024

masih tinggi nya angka dari tanpa keterangan dan cuti dari karyawan yg masih sangat tinggi dan masih ada karyawan yang tanpa keterangan karna tidak masuk kerja. Hasil dari pembicaraan saya dengan HRD PT. Indonesia Kaihatsu Senta berdasarkan informasi bahwa pada tahun 2023 adanya karyawan yang mogok kerja akibat dari *leader* di suatu divisi yang tidak bisa di terima oleh karyawan. Di karenakan leader tersebut tidak objektif dalam mengatur karyawan-karyawan tersebut. Hal tersebut juga di sampaikan bahwa leader tersebut menilai dari sisi leader saja tidak pernah berdiskusi hal apapun terhadap karyawan-karyawan nya Selain itu karyawan tidak taat pada aturan organisasi dan kurangnya kesadaran dalam tanggung jawab

saat bekerja, seperti tidak tuntas dalam menyelesaikan segala tugas dan sering terjadi kesalahan pada pekerjaan berakibat pada rework kembali. Kurangnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih seringnya karyawan yang izin dalam pekerjaan. Informasi dari HRD PT. Indonesia Kaihatsu Senta karyawan belum ada yang menjadi karyawan tetap dan menjadi karyawan kontrak terus menerus. Kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh dalam disiplin karyawan. Data tersebut mengindikasikan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap disiplin karyawan di PT. Indonesia Kaihatsu Senta masih belum maksimal karena masih terdapat karyawan yang belum menaati peraturan dari arahan pimpinan. PT Indonesia Kaihatsu Senta adalah perusahaan yang selama bergerak di bidang distribusi tenaga kerja ke mitra yang bekerjasama dengan sistem kerja sama kontrak/outsourcing. Karyawan yang ditempatkan pada bidang produksi dan warehouse. dalam satu tahun terakhir PT. Indonesia Kaihatsu Senta mendapatkan laporan dari mitra bahwa tenaga yang dikirimkan bekerja tidak disiplin. Yaitu dengan bentuk laporan absensi dan kejadian kejadian yang terjadi pada saat karyawan bekerja dengan laporan bahwa ada karyawan yang mogok kerja dan sering terjadinya rework pekerjaan karena kurangnya kedisiplinan dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. dan laporan tersebut akan di kirimkan satu bulan sekali agar oleh PT. Rich Product manufacturing indonesia kepada PT. Indonesia Kaihatsu Senta untuk memonitoring karyawan PT. Indonesia Kaihatsu Senta. Dari hasil wawancara temuannya sementara pimpinan di produksi ada nya

II. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research, yang bertujuan menjelaskan permasalahan melalui pengujian hipotesis dan analisis data. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Indonesia Kaihatsu Senta yang ditempatkan di PT. Rich Product Manufacturing Indonesia, selama Mei hingga Juli 2024. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan operasional PT. Indonesia Kaihatsu Senta, dengan jumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner digital dengan skala Likert 5 poin.

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan

Kerja) dan satu variabel terikat (Disiplin Kerja). Uji validitas menggunakan Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini responden adalah karyawan PT. Indonesia Kaihatsu Senta yang ditempatkan di PT. Rich Product Manufacturing Indonesia. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	70	80%
2	Perempuan	20	20%
	Jumlah	90	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 60 persen atau 24 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 40 persen atau 16 orang. Jumlah laki laki lebih besar karena dalam pekerjaan membutuhkan tenaga yang lebih agar operasional berjalan dengan baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25 Tahun	40	40%
2	25-32 Tahun	40	40%
3	32-45 Tahun	10	10%
4	> 45 Tahun	0	0%
	Jumlah	90	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas jumlah kelompok umur < 25 tahun sebanyak 40 persen, jumlah kelompok umur > 25-32 tahun sebanyak 40 persen atau 40 orang, jumlah kelompok umur > 32-45 tahun sebanyak 10 persen atau 10 orang, dan kelompok umur > 45 tahun sebanyak 0 persen atau orang. Dari kelompok umur responden yang mendominasi pada tabel diatas adalah umur > 25-32 hal ini

merupakan kelompok umur produktif. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaan ini semangat dan enerjik yang mampu menambah nilai perusahaan, dan memiliki pengalaman. yang berusia muda sangat dibutuhkan dan memiliki peranan yang penting untuk memajukan perusahaan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 2 Tahun	25	28%
2	2-3 Tahun	25	28%
3	3-4 Tahun	30	31%
4	> 4 Tahun	10	13%
	Jumlah	90	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas terlihat bahwa responden dengan masa kerja < 2 tahun berjumlah 25 atau 28% responden, responden dengan masa kerja 2-3 tahun berjumlah 25 atau 28%, responden dengan masa kerja 3-4 tahun berjumlah 30 atau 31% responden, dan responden dengan masa kerja > 4 tahun berjumlah 10 atau 13% responden. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3-4 tahun. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaan ini dibutuhkan karyawan khususnya di bagian produksi dan *warehouse* yang memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga memudahkan karyawan tersebut untuk beradaptasi dengan baik pada peraturan perusahaan dan mampu mencapai target dan tujuan perusahaan.

1. Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Dalam uji validitas menggunakan program SPSS, ditemukan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan disiplin kerja (Y) menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat kesalahan 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,207. Artinya, setiap pernyataan yang diajukan dianggap valid untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

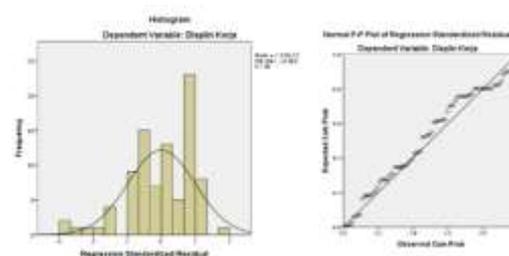
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.786	Reliabel
Motivasi Kerja	0.793	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.747	Reliabel
Disiplin Kerja	0.871	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dalam uji reliabilitas menggunakan program SPSS, ditemukan bahwa variabel *variable* gaya kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach* sebesar 0,786, motivasi 0,793, kepuasan kerja 0,747, dan disiplin kerja 0,871. Nilai-nilai ini lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat diandalkan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika pernyataan-pernyataan tersebut diajukan secara berulang, hasilnya akan konsisten.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Untuk uji normalitas perhatikan gambar histogram dan normal probability plot. Pada histogram data distribusi nilai residu (error) menunjukkan distribusi normal (lihat gambar berbentuk bel). Juga pada normal probability plot terhadap sebaran error (berupa dot) masih di sekitar garis lurus. Kedua hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

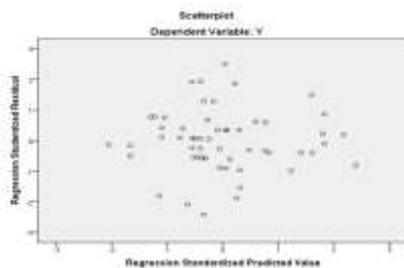
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	0,991	1,009
	X2	0,960	1,042
	X3	0,952	1,051

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja tidak menunjukkan adanya masalah multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) yang kurang dari 10 dan nilai Tolerance yang lebih dari 0,10.

c) Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa masing-masing titik observasi menyebar dan tidak membentuk suatu pola, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada residual.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.377	3.695	
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.361	.121	.330
	Motivasi Kerja (X2)	.270	.110	.296
	Kepuasan Kerja (X3)	.457	.136	.382

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,377 + 0,361 X1 + 0,270 X2 + 0,457 X3 + e$$

4. Hasil Uji Determinasi

Hasil uji determinasi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koedisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.718	1.854

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil diperoleh koefisien korelasi (R) dengan nilai 0,86 dengan interval koefisien 0,80 yang artinya hubungan variabel independent terhadap dependen sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien regresi (R-square) sebesar 0,739 sehingga dapat dinyatakan bahwa sekitar 73,9% dari total keseluruhan variabel independen mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel independen yang lain, selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

5. Hasil Uji Hipotesis

a) (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Cut Off	
(Constant)	.102	.919		
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	2.995	.005	Sig <0.05
	Motivasi Kerja (X2)	2.464	.019	
	Kepuasan Kerja (X3)	3.352	.002	

Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1), Motivasi(X2), Kepuasan Kerja(X3) dan Disiplin Kerja (Y). Hasil pengujian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar 0,005 atau kurang dari 0,05 dan t hitung 2,995> 1,987.

Hasil pengujian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variable Disiplin kerja, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi

sebesar 0,019 atau kurang dari 0,05 dan t hitung 2.464 > 1,987. Hasil pengujian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan kerja terhadap variabel disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar 0,002 atau kurang dari 0,05 dan t hitung 3,352 > 1,987. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen (Gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja) secara signifikan memdampaki variabel dependen (Disiplin Kerja).

b) (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.079	3	117.026	34.059	.000 ^b
	Residual	123.695	97	3.536		
	Total	474.775	90			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian diperoleh bahwa terdapat dampak yang signifikan secara simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan kerja (X3) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 34,059 dengan F tabel sebesar 2,70 sehingga nilai F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya signifikan sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten.

B. Pembahasan

Bersumber hasil uji instrumen yang telah dijalankan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (Kualitas Produk, Harga, dan Distribusi) memiliki dampak positif terhadap variabel terikat (Keputusan Pembelian) dalam penelitian ini. Pembahasan lebih lengkap akan diuraikan dibawah ini:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja, hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar t hitung 2,995 > 1,987 (t tabel) dan hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi jumlah gaya kepemimpinan yang diberikan maka disiplin kerja semakin tinggi. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Rahayu Dkk. (2019), Yuningsih (2021), Anggara dan Husniati (2022), Dea Dkk. Menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar t hitung 2,464 > 1,987 (t tabel) dan hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi maka disiplin kerja semakin meningkat. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai disiplin yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya disiplin sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar disiplin karyawan dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2018).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel disiplin kerja yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar t hitung 3,352 > 2,028 (t tabel) dan hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau baik kepuasan kerja yang diberikan maka disiplin kerja karyawan semakin tinggi dan baik. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan dengan Awaluddin (2019), Nurjaya (2021), Hustia (2020), dan Shihab Dkk. (2020) menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang ditunjukkan pada nilai nilai F sebesar 34,059 dengan F tabel sebesar 2,70 sehingga nilai F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya signifikan sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan dengan Rahayu Dkk. (2019), Anggara dan Husniati (2022), Nurjaya (2021), Hustia (2020), dan Shihab Dkk. (2020) menyebutkan gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten.

B. Saran

Adapun saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan, antara lain:

1. Bagi pimpinan perusahaan PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten
 - a) Pimpinan agar memperhatikan tiga variabel yang terbukti dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Tindakan kepatuhan dan ketaatan dalam upaya pendisiplinan karyawan pun diperlukan untuk memberi rasa kepercayaan kepada masyarakat bahwa perusahaan ini bekerja secara profesional.
 - b) Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja di PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten telah terbukti memberikan pengaruh

positif terhadap disiplin kerja karyawan, yang ditandai dengan adanya mogok kerja karyawan dan masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa alasan, bukan hanya disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja, melainkan disebabkan oleh faktor lain, misalnya faktor eksternal organisasi diantaranya, tempat bekerja atau kurang rasa aman dari karyawan karena banyaknya organisasi masyarakat yang meresahkan. Dengan pulihnya ekonomi di tahun 2024 maka pimpinan PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten dapat semakin meningkatkan kualitas dari karyawannya dan meningkatkan dari training terhadap karyawan agar berkualitas dan tidak berfokus pada kuantitas. indikator - indikator penunjang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini. Peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja diharapkan dapat semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan, karena kondisi zaman sekarang semakin ketat nya dalam dunia persaingan pekerjaan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel yang sekiranya dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, sistem manajemen operasional di dalam perusahaan. Penelitian berikutnya dapat menggunakan instrumen penelitian yang menggunakan aplikasi SPSS 25 sebagai pengolah data, sehingga informasi yang diperoleh dapat diperbandingkan antara tingkat kepentingan indikator berdasarkan teori yang digunakan dengan indikator yang dipersepsikan oleh responden.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. 2017. *Manajemen dan Evaluasi Kerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauziah. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: UISU Press.

- Alex S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Askam
- Alex S. Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalialia (Manager Sumber Daya Manusia. Edisi ke-5*. Cetakan ke-14. Ghalia.
- Anggara, I Dewa Gede dan Husniati, Renny. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Akuntansi dan Pajak Vol. 23 No.
- Anoraga, Pandji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arif Yusuf Hamali, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*.
- Armstrong, M. (2007). *A handbook of employee reward management and practice*.
- Awaluddin. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sangatta*. e-Jurnal stimisamarinda.ac.id
- Bruce, A. (2003). *How to motivate every employee - 24 proven tactics to spark productivity in* (1st ed.). New York: McGraw-Hill.
- Busro, D. M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi*
- Hasibuan, Malayu SP, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi
- Journal of Applied Business Pei Hai International Wiratama Indonesia". Psikologi Gelombang 1. Volume 4, Nomor 1 (hlm. 200-205)* Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Shihab, Muhammad Riziq dkk. 2020. *Pengaruh Produktivitas, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang*. Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 3 No
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, Syafrizal.Helmi. 2010. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Pers.
- Soegesti, D., & Anggarini, D. (2021). *Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kota Bandar Lampung*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 10*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. terhadap Kepuasan serta Dampaknya pada Disiplin kerja Perusahaan
- Thomas, K. (2019). *Intrinsic Motivation at Work, 2nd Edition* (2nd ed.). Tsauri, Sofyan, MM. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Cetakan I.Jember: STAIN Jember Press.
- Tiara, Restu & Hendra Prakoso. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan bagian Universitas Diponegoro*. Vol. 10, No. 2 September 2008, 124-135 Yogyakarta:BPFE
- Yuningsih. 2021. *Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan PT. Mitrapak Eramandiri*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta. Vol. 23 No.3.