



Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asco Prima Mobilindo

Esti Suntari

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen01120@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-03-20 Revised: 2022-04-15 Published: 2022-05-21 Keywords: <i>Leader Behavior; Work Discipline; Job Satisfaction.</i>	<p>This study aims to determine the influence of leader behavior and work discipline at PT. Asco Prima Mobilindo Jakarta. The method used in this study is quantitative with correlational survey techniques and data collected through questionnaires. Total population and sample are 60 respondents with saturated sampling technique. The statistical methods used in this research are validity test analysis, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity, simple regression, multiple regression, t test coefficient analysis and F test. The coefficient of determination at a significance level of 5%. The results showed that: (1) leader's behavior did not have a positive effect on employee job satisfaction $T_{count} (1.662) < T_{table} (2.00247)$ with a significance level (α) $0.05/2 = 0.025$. (2) Work discipline has a positive effect on employee job satisfaction $T_{count} (2.834) > T_{table} (2.00247)$ with a significance level of (P value $< sig$) 0.05 ($0.006 < 0.05$), (3) The results of this simultaneous study indicate that the Leader's Behavior and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee work where the results of the F statistic test have a probability of Sig. $0.000 < 0.05$) or with $F_{count} > F_{table}$: $9,420 > 3.16$.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-03-20 Direvisi: 2022-04-15 Dipublikasi: 2022-05-10 21 Kata kunci: <i>Perilaku Pemimpin; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja.</i>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asco Prima Mobilindo Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik survei korelasional dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 60 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, regresi sederhana, regresi berganda, analisis koefisien, uji t dan uji F. Koefisien determinasi pada tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perilaku pemimpin tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan $T_{hitung} (1,662) < T_{tabel} (2,00247)$ dengan taraf signifikansi (α) $0,05/2 = 0,025$. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan $T_{hitung} (2,834) > T_{tabel} (2,00247)$ dengan taraf signifikansi sebesar (P value $< sig$) $0,05$ ($0,006 < 0,05$), (3) Hasil penelitian secara simultan ini menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di mana hasil uji statistik F memiliki probabilitas sebesar Sig. $0,000 < 0,05$) atau dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: $9,420 > 3,16$.</p>

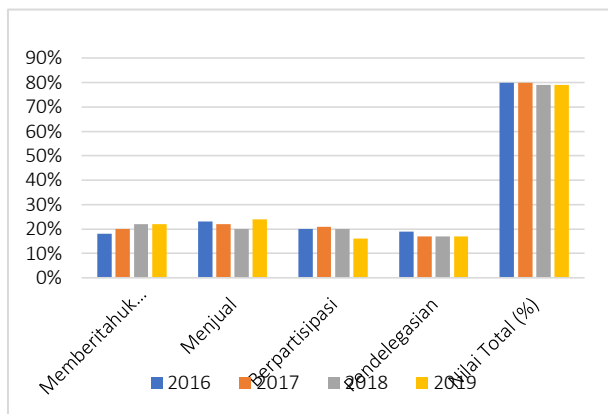
I. PENDAHULUAN

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama, dalam organisasi terdapat aktivitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi, untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan tergantung pada perilaku pemimpin dan kedisiplin

ilin kerja sehingga dapat mengoptimalkan unit-unit kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada perkembangan perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo yang merupakan peran sumber daya manusia sebagai kunci sukses keberhasilan perusahaan ini. Masco Automotive merupakan salah satu grup otomotif terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1989, dengan brand Adira Mobil.

Kesuksesan dari perusahaan ini ditentukan oleh peran pemimpin sangatlah penting karena pemimpin, sangatlah penting karena pemimpin bertanggung jawab jika terjadi kegagalan pelaksanaan kegiatan, dan sebaliknya kesuksesan pemi-

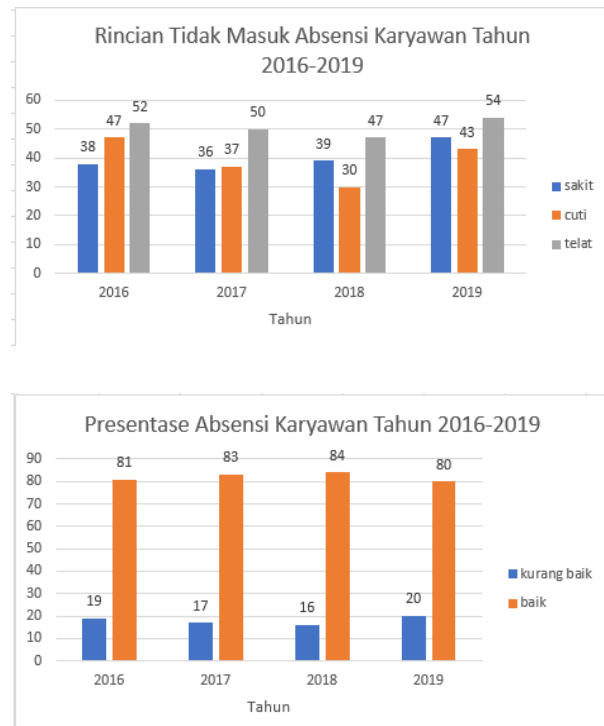
mpin dapat dilihat dalam memimpin suatu organisasi untuk mempengaruhi orang lain, menggerakkan dan menjalankan tujuan misi organisasi, adanya sinergitas, koordinasi, kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan memegang peran pertama dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan motor penggerak utama dalam organisasi agar semua tujuan, visi dan misi organisasi bisa tercapai, untuk mencapai semuanya itu perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan Untuk bekerja lebih optimal dan memberikan seluruh daya upayanya kepada organisasi, maka karyawan perlu didukung dengan memberikan perhatian dalam melaksanakan pekerjaannya, salah satu sifat yang diharapkan dari manusia sebagai tenaga kerja adalah kedisiplinan.



Gambar 1. Grafik Data Kepemimpinan
(Sumber: PT. Asco Prima Mobilindo 2021)

Pada Grafik di atas dapat disimpulkan bahwa Perilaku Pemimpinan di perusahaan ini sudah memenuhi target yang di harapkan oleh instansi yaitu hampir mendekati 100% dari harapan. Namun masih terjadi masalah yang cukup serius dalam menilai Perilaku Pemimpin yaitu pada tahun 2017 faktor berpartisipasi 21% ada peningkatan, tetapi pada tahun 2018 dan 2019 mengalami penurunan dari 25% total yang di harapkan. Kemudian pada penilaian Pendelegasian mengalami penurunan bahkan hingga tahun 2019 tidak ada peningkatan dari total yang di harapkan 25%, perilaku pemimpin harus dapat mempengaruhi seseorang untuk bertindak sesuai yang diharapkan sebagai Pemimpin sehingga tercapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan perlu dilakukan mengikuti berbagai standard dan aturan yang berlaku di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktunya, karyawan disiplin apabila merasa tindakannya mengarah

pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan:



Gambar 2. Grafik Absensi Karyawan
(Sumber : HRD PT. Asco Prima Mobilindo 2021)

Dari gambar grafik absensi diatas dapat diketahui bahwa pada periode 2019 karyawan di perusahaan ini mengalami peningkatan dalam faktor ketidakhadiran yaitu meningkat 20%, untuk tahun 2016-2017 sampai dengan tahun 2018 mengalami penurunan untuk ketidakhadiran dan mengalami kenaikan kembali di tahun 2019, upaya memaksimalkan kepuasan karyawan dilakukan oleh setiap organisasi. Organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam instansi pemerintah maupun swasta, karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi secara efektif dan efisien, karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, perkembangan organisasi di perusahaan ini tidak terlepas dari kepemimpinan organisasi tersebut dalam mempertahankan kepuasan kerja dan kedisiplinan karyawannya agar tetap loyal. Aspek kepemimpinan, kepuasan dan kedisiplinan sangat dipahami oleh pihak manajemen bahwa ketiganya sangat terkait dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi, berikut ini tabel perputaran karyawan:

Tabel 1. Perputaran Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Tur Over %
1	2016	2	58	3,44%
2	2017	1	59	1,7%
3	2018	1	59	1,7%
4	2019	5	55	9,1%

Sumber: HRD PT Asco Prima Mobilindo 2021

Berdasarkan tabel dan grafik diatas tahun 2016 tingkat turnover mencapai 3,44% dan 2019 tingkat turnover karyawan mencapai 9,1% di karenakan karyawan itu sendiri mengundurkan diri, ada yang hamil, ada juga yang bermasalah melanggar aturan dan per-putaran antar cabang-cabang di perusahaan, kemudian pada tahun 2017 dan 2018 tingkat turnover sama di angka 1,7% ini menunjukan situasi perusahaan dalam keadaan stabil, sumber-sumber data yang sudah ditampilkan diatas pada data kedisiplinan yaitu mengenai kehadiran karyawan yang dapat mempengaruhi dari ketidak puasan kerja dan peran dari seorang pemimpin yang harus dapat memberikan dorongan, perhatian dan memberikan motivasi kerja yang baik, adapun beberapa hal pertimbangan lainnya seperti penelitian ini sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Endang Sugiarti (2018), berjudul Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat, menyimpulkan Kedisiplinan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja. Berdasarkan data tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asco Prima Mobilindo Jakarta.”

II. METODE PENELITIAN

Tempat dilakukannya penelitian adalah di PT Asco Prima Mobilindo Jakarta Selatan, metode yang digunakan penelitian kuantitatif, peneliti menguji sampel dari populasi, menganalisa data statistic untuk menguji dugaan sementara, penelitian ini adalah deskriptif korelasional, merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Ahmad Tanzeh, (2011;10) Teknik rancangan korelasional bertujuan untuk:

1. Mencari bukti berdasarkan hasil pengumpulan data apakah terdapat hubungan antara variabel.

2. Menjawab pertanyaan apakah hubungan variabel tersebut termasuk hubungan yang kuat, sedang atau lemah.
3. Memperoleh kejelasan kepastian secara matematik, apakah hubungan antar variabel merupakan hubungan yang berarti atau meyakinkan (signifikan), atau hubungan tidak berarti atau tidak meyakinkan.

Pada penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asco Prima Mobilindo Jakarta, terdapat variabel bebas yaitu Perilaku Pemimpin (X_1), disiplin Kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik sampling menurut Sugiyono (2017:81) “Teknik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”, dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Sugiyono (2017:82) berpendapat “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Asco Prima Mobilindo yang berjumlah 60 karyawan, dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner, penelitian skor dan poin dilaksanakan dalam bentuk skala Likert.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Jawaban dari 60 responden Perilaku Pemimpin yang terdiri dari 18 pertanyaan, jawaban tersebut kemudian akan di analisis dengan menggunakan jumlah persentase jawaban semuanya tertuang dan di jelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi R	R table	Ket.
Perilaku Pemimpin (X_1)	X1.2	0.306	0.254	Valid
	X1.4	0.459	0.254	Valid
	X1.5	0.378	0.254	Valid
	X1.6	0.561	0.254	Valid
	X1.7	0.415	0.254	Valid
	X1.8	0.346	0.254	Valid
	X1.9	0.395	0.254	Valid
	X1.10	0.258	0.254	Valid
	X1.11	0.296	0.254	Valid
	X1.12	0.351	0.254	Valid
	X1.13	0.428	0.254	Valid
	X1.14	0.346	0.254	Valid
	X1.15	0.486	0.254	Valid

Disiplin Kerja (X ₂)	X1.16	0.418	0.254	Valid
	X1.17	0.339	0.254	Valid
	X1.18	0.383	0.254	Valid
	X2.2	0.331	0.254	Valid
	X2.3	0.297	0.254	Valid
	X2.4	0.450	0.254	Valid
	X2.5	0.406	0.254	Valid
	X2.6	0.416	0.254	Valid
	X2.8	0.465	0.254	Valid
	X2.10	0.295	0.254	Valid
	X2.11	0.422	0.254	Valid
	X2.12	0.575	0.254	Valid
	X2.13	0.467	0.254	Valid
	X2.14	0.535	0.254	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X2.20	0.387	0.254	Valid
	X2.21	0.387	0.254	Valid
	Y.2	0.345	0.254	Valid
	Y.3	0.361	0.254	Valid
	Y.4	0.512	0.254	Valid
	Y.5	0.329	0.254	Valid
	Y.6	0.560	0.254	Valid
	Y.7	0.407	0.254	Valid
	Y.8	0.381	0.254	Valid
	Y.9	0.329	0.254	Valid
	Y.10	0.449	0.254	Valid
	Y.11	0.580	0.254	Valid
	Y.12	0.421	0.254	Valid
	Y.13	0.439	0.254	Valid
	Y.14	0.314	0.254	Valid
	Y.15	0.406	0.254	Valid

Sumber: Olah Data, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}(0,254)$ dengan demikian tiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut disajikan data Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Perilaku Pemimpin (X ₁)	0,631	Realabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,89	Realabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,664	Realabel

Sumber: Olah Data, 2021

Dari tabel diatas dapat dapat dinyatakan reliabel karna nilai cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Analisis Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu priode t dengan periode sebelumnya (t-1), umumnya terjadi pada *timeser*, ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji Durbin Watson (DW test).

Tabel 4. Hasl Uji Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.205	3.14087	1.723

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Perilaku Pemimpin

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai Durbin Watson sebesar 1.723, maka langkah selanjutnya yaitu melihat pada tabel Durbin Watson dimana K = 2 dan (n) = 60. Dengan tingkat sign sebesar 0.05 atau 5%. Didapat: dL = 1.5144 dan dU = 1.6518, karena syarat di katakana lolos autokorelasi adalah nilai dU lebih kecil dari nilai DW lebih kecil dari 4-dU ($dU < DW < 4-dU$). Tetapi berdasar-kan kriteria penelitian ini adalah ($dL < DW < dU$) hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini yaitu ($1.5144 < 1.723 > 1.6518$), sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

4. Regresi Berganda

Berikut disajikan data hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficient ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.511	7.405	7.405	3.580
	Perilaku pemimpin	.120	.098	.098	.145
	Disiplin Kerja	.379	.105	.105	-.552

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data, 2021

Berikut disajikan persamaan regresi yang dihasilkan:

$$Y = 26.511 + 0,120 X_1 + 0,379 X_2 + e$$

Artinya yaitu sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 26.511 ini menunjukan jika X₁ (Perilaku Pemimpin) dan X₂ (Disiplin Kerja) nilai adalah nol, maka Y (Kepuasan Kerja) memiliki nilai 26.511.

2. Variabel X_1 (Perilaku Pemimpin) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.120, berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Perilaku Pemimpin akan turun nilai Kepuasan Kerja sebesar 0.120, koefisien variabel X_1 (Perilaku Pemimpin) bernilai negative artinya semakin menurun nilai X_1 (Perilaku Pemimpin) maka akan meningkatkan Y (Kepuasan Kerja).
3. Variabel X_2 (Disiplin Kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.379, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel X_2 (Disiplin Kerja) akan meningkatkan nilai Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0.379. koefisien variabel X_2 (Disiplin Kerja) bernilai positif artinya semakin meningkat nilai X_2 (Disiplin Kerja) maka akan meningkatkan Y (Kepuasan Kerja).

B. Pembahasan

1. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolonieritas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak, Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,5) maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5%.

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.08717540
	Absolute	.061
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah

0,980 dan di atas signifikan (0,5), hal ini menunjukkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser Heteroskedstisitas

Coefficient ^a					
Mod el	Unstandardized	Standardized		t	Slig.
	Coefficients	Coefficient			
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.603	4.280	1.076	.287
	Disiplin	-.009	.061	-146	.885
	Perilaku				
	Pemimpin	-.031	.057	-.552	.583

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Perilaku Pemimpin (X_1) yaitu 0,583 > 0,5 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Perilaku Pemimpin (X_1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu 0,885 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2).

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolienearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas, pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2005). Nilai yang dipakai untuk Tolerance >0,1 dan VIF <10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficient ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	27.403	6.802	4.029	.000		
	Perilaku Pemimpin	.164	.099	1.662	.102	.798	1.254
	Disiplin Kerja	.321	.113	2.834	.006	.798	1.254
	a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tiap variabel untuk *Tolerance* 0,798 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 1,254 kurang dari 10, hal berarti tidak terjadi multikolonieritas.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian, ada dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

a) Pengujian Hipotesis secara parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen, tabel t dapat diukur dan di baca berdasarkan nilai t hitung dan t tabel serta nilai signifikan hasil output SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima : $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$
- 2) H_0 ditolak : $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan t

Coefficient ^a					
Mo del	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Slig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.403	6.802	4.029	.000
	Perilaku Pemim	.164	.099	1.662	.102
	Disiplin Kerja	.321	.113	2.834	.006
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

- 1) Perilaku Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas Perilaku Pemimpin mempunyai T_{hitung} sebesar 1,662, sedangkan T_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (Uji dua sisi) dan $df = 60-2-1$ (jumlah variabel bebas-1) = 57 maka dapat diperoleh T_{tabel} sebesar 2,00247. Maka dapat diketahui T_{hitung} (1,662) < T_{tabel} hipotesis (2,00247), sehingga menunjukkan

bahwa H_{01} Diterima dan H_{a1} Ditolak. Dengan tingkat signifikansinya yaitu 0,102 berarti angka ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,102 > 0,05$) kesimpulan bahwa Perilaku Pemimpin secara parsial tidak terdapat pengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- 2) Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas Disiplin Kerja mempunyai T_{hitung} sebesar 2,834, sedangkan T_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (Uji dua sisi) dan $df = 60-2-1$ (jumlah variabel bebas-1) = 57 maka dapat diketahui T_{hitung} (2,834) > T_{tabel} (2,00247) sehingga hipotesis menunjukkan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Dengan tingkat signifikansinya yaitu 0,006 berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,006 < 0,05$) kesimpulan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berikut disajikan data hasil Uji Simultan

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181.890	2	90.945	9.420	.000 ^b
Residual	550.293	57	9.654		
Total	732.183	59			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Perilaku Pemimpin					

Sumber: Olah Data, 2021

Dari tabel hasil uji simultan (uji F) maka dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,420 lebih besar dari nilai yaitu sebesar 3,16. F_{tabel} diperoleh dari df_1 (N1) dengan rumus k-1 (k adalah jumlah variabel penelitian) dan df_2 (N2) dengan rumus n-k (n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel penelitian). Dari rumus tersebut diperoleh nilai df_1 (3-1) = 2 dan df_2 (60-3) = 57 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Adapun tingkat signifikansi dalam model ini adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini hipotesis

H_03 ditolak dan H_{a3} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asco Prima Mobilindo, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku Pemimpin (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = 27,403 + 0,164 X_1$. Uji Hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(1,662 < t_{tabel} 2,00247)$ maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, dengan tingkat signifikan $0,05$ ($0,102 > 0,05$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Perilaku pemimpin (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Asco Prima Mobilindo
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = 27,403 + 0,321 X_2$. Uji Hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(2,834 > t_{tabel} 2,00247)$ maka H_{02} ditolak dan H_{a1} diterima dengan tingkat signifikan $0,05$ ($0,006 < 0,05$) artinya Disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), pada PT. Asco Prima Mobilindo.
3. Perilaku Pemimpin (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = 27,403 + 0,164 X_1 + 0,321 X_2$. Nilai $R Square$ 0.248 berarti 24.8% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya 75.2%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji Statistik F memiliki probabilitas sebesar (Sig. 0,000 < 0,05) atau dengan nilai $F_{hitung} = 9,420 > 3,16$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga kedua variabel Perilaku Pemimpin (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Asco Prima Mobilindo. Dengan adanya Disiplin Kerja (X_1) dan Perilaku Pemimpin (X_2) maka dapat meningkatkan Kepuasan Pegawai (Y)

B. Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan dan penyebaran kuesioner sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dimana pemimpin meminta saran kepada karyawan untuk mengambil keputusan atau pendapat, selain itu sikap dan ketegasan sangat perlu diterapkan dalam hal ini, karena jika pemimpin mampu menerapkan perilakunya dalam memimpin yang tepat serta mampu mengelola pegawai dengan baik dan benar maka kinerja dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat serta kinerja perusahaan juga akan meningkat.
2. Perusahaan harus memperhatikan pekerjaan dan hasil kerja karyawan terlebih dahulu, bila hasil kerja memuaskan dapat meningkatkan kinerja perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan dengan adanya memberikan balas jasa yang sesuai sehingga karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja yang akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.
3. Perusahaan selalu membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan tanpa melihat apa yang terjadi dalam kondisi internal dan eksternal, perusahaan harus dapat mengevaluasi kekurangan pada karyawannya maupun pada perusahaan itu sendiri. Hal ini harus segera diperbaiki agar karyawan dapat termotivasi untuk melakukan strategi dalam menjalankan perusahaan sehingga akan tercapai target yang diharapkan.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam materi dan melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel-variabel lain untuk mengetahui faktor lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Tanzeh, 2011. *Metode Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras. Aksara
- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Colquitt, J.A. ,2013. *Organizational Behavior (Improvin Performance and Commitment in*

- the Workplace*). New York : McGraw-Hill Education
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fattah, Nanang, 2013. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdayarya
- Gary Yukl. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Akara
- _____, 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Akara
- _____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Akara
- Kartini Kartono,, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Rivai, Veithzal ,2014 . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers
- _____, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers
- Robbin, Stephen P. Judge, Thimoty, 2015. *Perilaku organisasi*, Edisi 16, Jakarta: Salemba
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*
- V. Wiratna Sujarweni, 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*, Yogyakarta:Pustaka Baru Press
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiarti, Endang (2018). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat*. Jurnal Ilmiah Kreatif , Program Studi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 6 No. 3, halaman 49-58 <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v6i3.y2018.p49-58>