

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

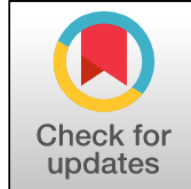
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

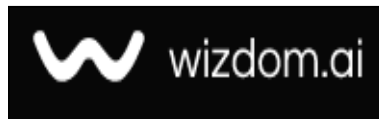
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Transformational Leadership, Work Discipline, and Work Motivation on Employees' Work Goals

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dandi Alamsah, dandialamsah1922@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Detak Prapanca, d.prapanca@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine and analyze whether the Effect of Transformasional Leadership on employee Job Satisfaction, to find out and analyze whether Work Discipline has an effect on Employee Job Satisfaction, to determine and analyze whether Work Motivation has an effect on Employee Job Satisfaction. This study used a sample of 42 respondents. This research method uses quantitative. The technique of determining the informants used purposive sampling technique. The result of the t test (partial) show thaht the variables of Transformational Leadership, Work Discipline, and Work Motivation have a significant effect on Job Satisfaction. Employee Work at PT Sarana Nikoteknik Surabaya the result of the coefficient of determination test is known that the value of r square is 0,463, this shows that the contribution of Transformational Leadership (X1), Work Discipline (X2), and Work Motivation (X3) on Employee Job Satisfaction (Y) is by 46,3% while the remaining 53,7% is explained by other variables not examined in this study.

Published date: 2023-02-17 00:00:00

Pendahuluan

PT Sarana Nikoteknik lahir dari era 1970-an di Surabaya dan berkembang dari bengkel layanan AC yang melayani daerah-daerah di Surabaya., dan perlahan mendapatkan kepercayaan dari para pelanggan, hingga saat ini Sarana Nikoteknik adalah salah satu perusahaan kontraktor solusi pendingin berskala industri terbesar di Indonesia dan melayani solusi sistem pendingin (AC commercial) dan pendinginan industri di Surabaya, Jakarta, Semarang, Bali, dan seluruh Indonesia. Perusahaan PT Sarana Nikoteknik adalah perusahaan yang menyediakan Sparepart pendingin yang berada di Surabaya (Industrial Refrigeration Parts & Components Division) Suku cadang HVAC Industrial.

PT Sarana Nikoteknik hadir dengan performa lebih baik dan memiliki kelebihan saat pelanggan membutuhkan solusi yang lebih spesifik atau "custom". Perusahaan tersebut akan memperlakukan setiap kebutuhan industri dengan solusi spesifik untuk menyesuaikan tiap kasus pekerjaan. Hal ini karena PT Sarana Nikoteknik adalah penyedia solusi pendinginan industri yang secara khusus merancang dan mengatur setiap komponen agar sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Kajian Pustaka

A. Landasan Teori

Menurut (Yukl, 2010:305) Kepemimpinan Transformasional adalah Kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kekaguman, kepercayaan, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin[1]. Adapun Indikator Kepemimpinan Transformasional yaitu :

1. Idealized Influence (pengaruh Ideal),
2. Intellectual stimulation (stimulasi Intelektual),
3. Individualized consideration (Pertimbangan Individual).

Menurut (Hasibuan, 2011:195) Disiplin Kerja adalah kunci dari awal segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi[2]. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Adapun Indikator Disiplin Kerja yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu,
2. Taat terhadap peraturan perusahaan,
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan,
4. Taat tentang peraturan lainnya.

Menurut (Wibowo, 2010:378) Motivasi Kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan[3]. Adapun Indikator Motivasi Kerja yaitu:

- a) Tanggungjawab,
- b) Prestasi Kerja,
- c) Peluang untuk Maju, d) Pengakuan atas Kinerja,
- e) Pekerjaan yang menantang.

Menurut Siagian (2012:295) Kepuasan Kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya[3].

B. Kerangka Konseptual

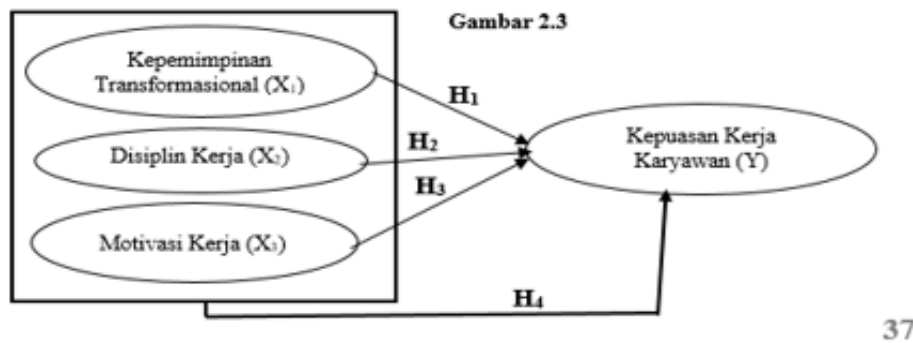


Figure 1. Daftar Gambar Kerangka Konseptual [2]

Hipotesis :

1. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sarana Nikoteknik,
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sarana Nikoteknik,
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sarana Nikoteknik,
4. Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sarana Nikoteknik.

Metode Penelitian

A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data bersifat kuantitatif statistik, pengumpulan data ini menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey, karena melalui instrumen kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan untuk direspon sebagai hasil pengumpulan data primer. Menurut (Sugiyono, 2017:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu[1]. Menurut Sugiyono (2016:30) pendekatan kuantitatif yaitu upaya untuk memecahkan masalah penelitian dengan menggunakan perhitungan dan rumus.

B. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. [6]

C. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut[4]. Sehingga dapat dikatakan sampel merupakan bagian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan teknik "Purposive sampling".

D. Uji instrumen

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2009) menyatakan bahwa uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan persyaratan minim untuk di anggap suatu butir instrumen valid[1].

2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:122) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu[5].

E. Regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2013:210) menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang

digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda[6].

F. Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Menurut Sujarweni (2014:52) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian[7]. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji norma kolmogorov smirnov yaitu :

- a) jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal,
- b) jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

2. Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)[1].

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain[1]. Kriteria uji glejser yaitu :

- a. jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

G. Hipotesis

1. Uji parsial (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t secara parsial melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis
2. Mementukan t_{tabel} dan tingkat sig. sebesar 5% dengan derajat seabsahan $df=n-k-1$, sedangkan pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
3. Menentukan t_{hitung}
4. Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}
5. Mengambil kesimpulan :
 1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang artinya secara statistik variabel bebas (X) berpengaruh secara sig. terhadap variabel terikat (Y)
 2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak yang artinya secara statistik variabel bebas (X) tidak berpengaruh sig. terhadap variabel terikat (Y) [8].

2. Uji simultan (uji f)

Uji f diperlukan untuk mengetahui apakah varibael independen secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali 2016:171) [6]. Uji f menurut Priyatno (2014:185) menyatakan bahwa memiliki kriteria berdasarkan nila signifikan sebagai berikut :

- a. signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima
- b. signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis penelitian ditolak [8]

3. Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian variabel dependen[9].

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sebesar 0,304. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari hasil kuesioner sebagai alat ukur variabel Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan valid semua.

Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (r hitung)	><	r tabel 5% (42)	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,825	>	0,304	RELIABEL
Disiplin Kerja (X2)	0,647	>	0,304	RELIABEL
Motivasi Kerja (X3)	0,721	>	0,304	RELIABEL
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,566	>	0,304	RELIABEL

Figure 2. Uji reliabilitas Hasil penyebaran kuisisioner 2021

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas angket X1 sebesar 0,825, angket X2 sebesar 0,647, angket X3 sebesar 0,721, dan angket Y sebesar 0,566. Berdasarkan kuesioner dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau koefisien.

Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,314	3,029		2,414	,021		
	Kepemimpinan Transformatif (X1)	,304	,108	,404	2,809	,008	,693	1,444
	Disiplin Kerja (X2)	,165	,078	,255	2,114	,041	,986	1,014
	Motivasi Kerja (X3)	,234	,099	,339	2,372	,023	,699	1,431

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Figure 3. Regresi linier berganda Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,314 + 0,304X_1 + 0,165X_2 + 0,234X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial.

Uji normalitas

Tabel 4.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,06519724
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,091
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Figure 4. Uji normalitas Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,314	3,029		2,414	,021		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	,304	,108	,404	2,809	,008	,693	1,444
	Disiplin Kerja (X2)	,165	,078	,255	2,114	,041	,986	1,014
	Motivasi Kerja (X3)	,234	,099	,339	2,372	,023	,699	1,431

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Figure 5. Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel di atas untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terdapat nilai tolerance 0,693 dan VIF terdapat nilai 1,444, variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat nilai tolerance 0,986 dan VIF terdapat nilai 1,014, variabel Motivasi Kerja (X3) terdapat nilai tolerance 0,699 dan VIF terdapat nilai 1,431. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X2, dan X3 nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ yang menyatakan bahwa semua variabel tersebut berdistribusi normal atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,299	1,853		,026
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	-,096	,066	-,258	,157
	Disiplin Kerja (X2)	,006	,048	,020	,897
	Motivasi Kerja (X3)	-,064	,060	-,189	,295

a. Dependent Variable: RES2

Figure 6. Uji heteroskedastisitas Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *glajser* menunjukkan bahwa nilai signifikan pada X1 sebesar 0,157, X2 sebesar 0,897, dan X3 sebesar 0,295 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua uji heteroskedastisitas diatas adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji parsial (uji t)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,314	3,029		2,414	,021	
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	,304	,108	,404	2,809	,008	,693
	Disiplin Kerja (X2)	,165	,078	,255	2,114	,041	,986
	Motivasi Kerja (X3)	,234	,099	,339	2,372	,023	,699

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Figure 7. Uji parsial (uji t) Data diolah menggunakan SPSS

1. Diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X₁) terdapat kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,008 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,809 > t_{tabel} 2,024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, H_a diterima yang artinya secara statistik variabel kepemimpinan transformasional (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,041 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,114 > t_{tabel} 2,024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, H_a diterima yang artinya secara statistik variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,023 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,372 > t_{tabel} 2,024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, H_a diterima yang artinya secara statistik variabel motivasi kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji f

Tabel 4.10
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,122	3	13,041	10,652	,000 ^b
	Residual	46,520	38	1,224		
	Total	85,643	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Figure 8. Uji f Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat dilihat pada kolom sig. yang menyatakan bahwa nilai sig. adalah 0,00 atau nilai sig. < 0,05. Maka kesimpulannya adalah variabel kepemimpinan transformasional (X₁), disiplin kerja (X₂), motivasi kerja (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 4.11
R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,457	,414	1,106

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Figure 9. Uji koefisien determinasi (R²) Data diolah menggunakan SPSS

Besarnya nilai Rsquare (koefisien diterminasi) yang terdapat pada tabel diatas adalah sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁), disiplin kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 45,7% sementara sisanya 54,3 merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan hasil penelitian

1. Kepemimpinan Transformatif

Hasil analisis pengaruh kepemimpinan transformatif (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) : dari analisis uji t diperoleh nilai sig. untuk pengaruh variabel kepemimpinan transformatif (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,809 > t_{tabel} 2,024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformatif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Selain itu koefisien regresi X_1 sebesar 0,304 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,304. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bahwa pemimpin bisa mengambil tindakan untuk memberikan inspirasi. Pemimpin yang ada di PT Sarana Nikoteknik sering mengajak diskusi, dan tidak segan untuk mentransferkan ilmu.

Dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen, I Nyoman Sudarma (2018) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Warung Taulan Bandung[10].

2. Disiplin kerja

Hasil analisis data uji t dan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengaruh signifikan sehingga nilai sig. variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0,041 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,114 > t_{tabel} 2,024$. Selain itu koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,165 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,165. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah terdapat pengaruh signifikan positif dan secara simultan variabel kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa signifikan.

Dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Naim mustofa (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk. Disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan nilai sig. sebesar $0,008 < 0,05$ [2].

3. Motivasi kerja

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) : dari analisis uji t diperoleh nilai sig. untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,372 > t_{tabel} 2,024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Selain itu koefisien regresi X_3 sebesar 0,234. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah terdapat pengaruh signifikan positif dan secara simultan pengaruh kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ronna Yulia, Rita N, Yantje U (2017) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado dengan nilai sig. untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $0,029 < 0,05$ [3].

Simpulan

Dari hasil penelitian diatas, maka penelitian ini bisa di simpulkan sebagai berikut :

1. hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel kepemimpinan transformatif terdapat hasil yang positif dan signifikan. Sehingga penguji bisa menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sarana Nikoteknik Surabaya.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel disiplin kerja terdapat hasil yang positif dan signifikan. Sehingga penguji bisa menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sarana Nikoteknik Surabaya.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel motivasi kerja terdapat hasil yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sarana Nikoteknik Surabaya.
4. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk tiap-tiap variabel yaitu kepemimpinan transformatif, disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya didalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel tersebut secara parsial penting

untuk variabel kepuasan kerja karyawan pada PT Sarana Nikoteknik Surabaya.

5. Hasil perhitungan uji hipotesis secara simultan atau secara bersama-sama untuk variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sarana Nikoteknik Surabaya.

References

1. Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance di Surabaya. Diambil kembali dari <http://repository.untag-sby.ac.id/4714/>
2. Mustofa, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan
3. di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk. Simki-economic, Vol. 2 No.1, 1-19.
4. Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (Juni 2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. EMBA Vol. 5, 298-307.
5. Nurdarari, J. A. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT PEGASUS TRANS NUSANTARA. Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
6. Alif, S. D. (2014). Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Citra Merek Dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Laptop Merek Asus Pada Mahasiswa-Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik. undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik., 36-50.
7. Cecep, A., & SE, MSIE, W. I. (2018). Pengaruh Promosi Penjualan dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Genesis Coffe. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
8. Septiandi, Z., & Sopian, Y. (Desember 2021). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi . Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No. 3.
9. Priyatno, D. (2017). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
10. Karlina. (2017). Analisis Pengaruh Kondisi Keuangan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Business Risk Pada Perusahaan Perbankan Konvensional. Skripsi thesis, IIB Darajaya., 33-45.
11. Zulkarnaen, & Sudarma, I. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Bandung. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 1-28.
12. Raco., ME., M.Sc., D. J. (2010). Metode Penelitian Kualitatif . Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.