

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo)

Sri Agustinah
Email: sriagustinah06@gmail.com

Ridwan Baraba, S. E., M.M.
Dedi Runanto, S. E., M.Si.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Tunas Madukara Indah-2, yaitu 497 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria pengambilan sampel yaitu karyawan produksi non mandor, masa kerja selama 3 tahun, pendidikan terakhir, dan usia minimal 20-34 tahun. Berdasarkan kriteria pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 132 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 22.0. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan pernah berjalan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari keseluruhan aktivitas atau kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan. Berbagai cara ditempuh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cepat dan tepat, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja karyawan yang ada. Menurut Rivai dkk (2015:620) Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasa sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan yang didapat oleh seseorang atas pekerjaannya akan menimbulkan semangat kerja yang lebih untuknya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan semua karyawannya bekerja dengan baik dan benar demi terus meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Namun apabila karyawan saja tidak merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan merasa terbebani atas pekerjaan yang ditugaskan padanya dan akibatnya pekerjaan akan terbengkalai atau mengalami kendala seperti pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu. Dengan demikian perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan karyawan-karyawan mereka. Kepuasan kerja menurut Luthans (2015: 243) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2017:49). Menurut Fathoni (2006:129) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, atau bisa disebut dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan menjadi fokus yang menarik perhatian untuk melakukan penelitian karena mengingat pentingnya peran pemimpin bagi perusahaan yang merupakan kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi perusahaan. Dalam organisasi akan selalu membutuhkan seorang pemimpin untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Robbins dan Judge (2017:249), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok. Pemimpin harus mampu mengarahkan karyawan dan mampu mempergunakan kewenangannya untuk merubah sikap dan perilaku karyawan supaya dapat bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan menurut Schermerhorn (2011) dalam Edison dkk, (2018:89) adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hasibuan (2017:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

PT. Tunas Madukara Indah-2 adalah sebuah perusahaan pengolahan kayu hutan (kayu albasia). Perusahaan tersebut terletak di Jalan Raya Purworejo KM 13, Sedayu-Sapuran, Wonosobo. Dalam pengoperasiannya tentu perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan termasuk kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu demi meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo perlu memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya.

Menurut informasi yang diperoleh peneliti dari bagian HRD yaitu Bapak Tukul dan beberapa karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 menyatakan bahwa kepuasan kerja masih rendah khususnya bagian produksi. Penyebab rendahnya kepuasan karyawan bagian produksi diantaranya kurangnya pemberian penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang berprestasi, seperti sulitnya mendapat promosi dan kenaikan pangkat. Selain itu, kurang optimalnya kepemimpinan yang dijalankan dalam melakukan pengarahan. Sehingga pemimpin kurang memperhatikan dan memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan menurun juga dikarenakan ketidakdisiplinan waktu kerja hal ini banyak ditemukan karyawan yang datang terlambat dan ada yang tidak berangkat dengan alasan yang tidak jelas. Di dalam juga masih ada yang bersantai-santai yang menyebabkan pekerjaan menumpuk sehingga kinerja mereka turun.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Edward Lawler dalam Rivai dkk (2015: 622) merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017:49), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Luthans (2015: 243) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Fathoni (2006:129), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak,
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian,
- 3) Berat ringannya pekerjaan,
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan,
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan,
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

b. Kepemimpinan

Menurut Farland dalam bukunya Sudarwan Danim (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Schermerhorn (2011) dalam bukunya Edison dkk. (2016:89), kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

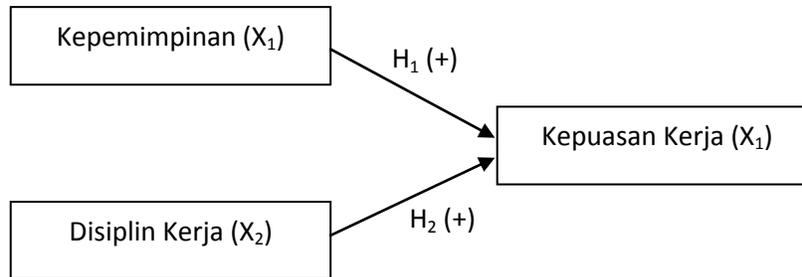
Tipe-tipe kepemimpinan menurut Danim (2004:75) dikelompokkan menjadi 3 yaitu:

- 1) Pemimpin Otokratik.
- 2) Pemimpin Demokrasi.
- 3) Pemimpin Permisif.

c. Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Fathoni (2006:126) Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Artinya perusahaan dan karyawan bekerja sama membangun kedisiplinan kerja, dimana perusahaan membuat peraturan kedisiplinan yang baik sedangkan karyawan melaksanakan peraturan dengan baik pula.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1

Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Schermerhorn (2011) dalam Edison dkk, (2016:89) kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Menurut Fathoni (2006:130) Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah. Dari penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Ahmad (2013) serta Mukrodi dan Komarudin (2015) telah diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga:

H_1 = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah dan Indarti (2015) serta Riyanto (2016) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga:

$H_2 =$ Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Devinisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja

Luthans (2015:243): kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat lima dimensi kepuasan kerja (Luthans, 2006:243) yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Gaji .
- 3) Kesempatan promosi.
- 4) Pengawasan.
- 5) Rekan Kerja.

b. Kepemimpinan

Menurut Schermerhorn (2011) dalam Edison dkk, (2016:89) kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Menurut Schermerhorn (2011) dalam Edison dkk, (2016:111) indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Memiliki strategi yang jelas dan berkomunikasi yang baik
- 2) Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan
- 3) Merangsang anggota
- 4) Menjaga kekompakan tim
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan

c. Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017:194-198) mengemukakan indikator dari disiplin kerja adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan.
- 2) Keteladanan pimpinan.
- 3) Balas jasa.
- 4) Keadilan.
- 5) Waskat.
- 6) Sanksi Hukuman.
- 7) Ketegasan.
- 8) Hubungan Kemanusiaan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018: 51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (*Statistical Product And Service Solution*).

Pengujian validitas dilakukan terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan melihat korelasi skor total seluruh item pertanyaan. Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden, dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Cronbach Alpha* pada kolom *Corrected Item-total*, yaitu dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan *r* tabel ($df = n - 2$, dengan n adalah nilai jumlah sampel). Jika r

hitung lebih besar dari pada r tabel dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018:52).

Hasil uji validitas instrumen menggunakan korelasi butir total (*Corrected Item-Total Correlation*) yang menunjukkan bahwa semua indikator dari kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3061 (lihat dari r tabel, $n = 30$). Nilai r tabel untuk jumlah data 30 yaitu $(df) = n-2$, $(df) = 30-2 = 28$. Hasilnya semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:48). Pengukuran reliabel kuesioner dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach alpha* (α). Suatu instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>0,70$ (Nunnally dalam Ghozali (2018: 46)). Untuk mengolah reliabilitas digunakan alat bantu program *SPSS for Windows versi 22.0*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bantuan program *software SPSS 22.0 for windows*.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p value</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,269	0.002	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,167	0,047	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah :

$$Y = 0,269X_1 + 0,167X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Standardized coefficients beta* variabel X_1 bernilai 0,269 artinya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2) *Standardized coefficients beta* variabel X_2 bernilai 0,167 artinya disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil

ini menunjukkan semakin disiplin karyawan dalam suatu organisasi, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel penjelas/independen yang terdiri dari kepemimpinan dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai *p value* <0,05. Berdasarkan tabel 1, dapat diperjelas sebagai berikut:

1) Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Nilai signifikansi sebesar 0,002 <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo.

2) Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Nilai signifikansi sebesar 0,047 <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo.

2. Pembahasan

Berdasarkan analisis dan kualitatif dari data diatas, dapat diketahui beberapa hasil penelitian dan dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai beta sebesar 0,269 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,002 hal ini menunjukkan bahwa (H_1) diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT, Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo.

Terpenuhinya hipotesis pertama pada penelitian ini disebabkan responden menilai bahwa pimpinan dapat menjalankan tugasnya dengan baik seperti memiliki strategi yang jelas dan realistis, strategi bisnis

dikomunikasikan dengan baik kepada anggota, sehingga anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan kearah yang lebih baik, memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota.

Peduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi para anggota, memperhatikan lingkungan dan kenyamanan kerja, merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi dan memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas, bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik, menghargai setiap perbedaan untuk tujuan yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Didukung penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Ahmad (2013) dan Mukrodi dan Komarudin (2017) telah berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai beta sebesar 0,167 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,047 hal ini menunjukkan bahwa (H_2) diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT, Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo. Terpenuhinya hipotesis kedua pada penelitian ini disebabkan responden menilai bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 akan mengalami peningkatan.

Dengan demikian disiplin kerja pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 mempunyai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan. Pimpinan seharusnya juga

memberikan contoh keteladan yang baik dalam hal kedisiplinan salah satunya dengan datang tepat waktu dan pulang tidak kurang dari jam kerja. Balas jasa yang sesuai dengan beban kerja karyawan, pimpinan harus bersikap adil terhadap bawahannya, pengawasan melekat (Waskat) yang diberikan pimpinan juga membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja, pemimpin juga memberikan sanksi hukuman bagi siapa saja yang melanggar di perusahaan, pemimpin juga harus tegas dalam menghukum siapa saja yang melanggar serta hubungan sesama rekan kerja dan atasan berjalan harmonis.

Didukung penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah dan Indarti (2015) dan Riyanto (2016) juga melakukan penelitian yang terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Edison, Emron. Yohny, Anwar & Imas, Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen sumber daya manusia, cetakan pertama*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hermansyah & Sri, Indarti. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Jaya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII. No. 2
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Sepuluh, Yogyakarta : ANDI.
- Mukrodi & Komarudin. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Mega Life. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No.2.
- Rivai, Veithzal., Ramly, Mansyur, Thoby, Mutis & Willy, Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, B. Putra. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., and Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keenam belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Yunus, Alamsyah & Ahmad A.B. 2013. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan(studi pada PT. Bumi Barito Utama cabang banjarmasin). *Jurnal wawasan manajemen*. Vol,1 Nomor 2.