

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
STUDI PADA THE WESTLAKE RESORT YOGYAKARTA**

Taufik Qarismail

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
tqarismail@gmail.com

Prayekti

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
yekti_feust@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada The Westlake Resort Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode *accidental sampling*. Responden penelitian adalah karyawan the westlake resort Yogyakarta. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze whether there is an influence of transformational leadership, motivation, and work discipline on employee job satisfaction. Data collection using a questionnaire with accidental sampling method. The research respondents were employees of the westlake resort Yogyakarta. Data analysis uses multiple linear regression. The test results show that there is a positive influence of transformational leadership on employee job satisfaction, while motivation and work discipline do not affect employee job satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penting dan dominan didalam organisasi, karena baik buruknya suatu organisasi ditentukan oleh orang –orang di dalam organisasi tersebut. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkompeten dan mempunyai kualitas yang yang bagus di dalam organisasi, diperlukan adanya suatu strategi dalam mengurus sumber daya manusia tersebut. Tata kelola organisasi yang baik dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan prospek usaha yang bagus bagi suatu organisasi dalam menghadapi kendala – kendala pencapaian tujuan. Maka dari itu dalam pencapaian tujuan suatu organisasi bergantung pada kemampuan, pengetahuan dan juga keahlian karyawan. Faktor penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Seperti pendapat dari Wood dan Dewi (2013) yang mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai peran yang kuat terhadap kepuasan karyawan. Karna gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja manusia dan menciptakan kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan. Apabila karyawan merasa dirinya mendapatkan kepuasan didalam organisasi tersebut maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan menaikkan kualitas dirinya terhadap suatu organisasi. Strategi pemenuhan kepuasan pada karyawan ini disebut dengan gaya kepemimpinan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional faktor lain yang tidak kalah penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong sekaligus pemancing semangat kerja karyawan. Seorang pemimpin organisasi wajib memberikan motivasi kepada karyawannya, hal tersebut bermanfaat untuk mendorong kemauan karyawan dalam bekerja dan karyawan mampu bekerja dengan segala daya dan upaya yang dimiliki karyawan tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Nawawi (2001) yang mengaplikasikan motivasi kerja ke dalam dua hal yaitu Motivasi intrinsik adalah motivasi internal karyawan tanpa ada paksaan atau dorongan dari siapapun. Yang kedua yaitu motivasi yang berasal dari dorongan orang lain atau bukan dari dirinya sendiri yang berupa suatu kondisi dimana karyawan tersebut secara terpaksa harus melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Motivasi menjadi unsur penting dalam suatu organisasi karena dengan motivasi dapat menumbuhkan semangat, mengarahkan dan juga menjaga tingkah laku karyawan agar sesuai dengan prosedur perusahaan serta bertingkah laku positif. Hal tersebut sependapat dengan Suriawan dan Andrew (2013) dalam Sudan (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja perusahaan, yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi, ada faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kepuasan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu sikap dimana menghormati dan mentaati sebuah aturan yang berlaku pada suatu organisasi sehingga pekerjaan berjalan dengan tertib dan lancar (Sunyoto, 2011). Disiplin merupakan sikap seseorang yang patuh dan tertib dalam melaukan sebuah aturan perusahaan dan menerima serta tidak menolak sanksi – sanksinya apabila melanggar (Bejo, 2005). Dengan demikian dari beberapa pernyataan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan untuk menentukan sikap, perilaku dan mental kerja seorang karyawan dalam mematuhi aturan yang berlaku pada sebuah organisasi.

Berbicara tentang sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi, tentu sangat erat dengan faktor dari kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja, disiplin, dan kinerja karyawan agar tujuan organisasi

tercapai. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi efisiensi tujuan organisasi. Kepuasan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain timbal balik jasa baik keadilan atau kelayakan, kenyamanan dalam bekerja, fasilitas yang tersedia, dorongan dari karyawan serta contoh yang baik dari seorang pemimpin (Hasibuan, 2002). Faktor utama yang lebih harus diprioritaskan yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin. Dalam hal ini penulis mengambil penelitian pada sebuah perusahaan dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penulis ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja diterapkan dengan baik sehingga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja.

KAJIAN LITERATUR

Teori kepuasan kerja merupakan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Karena kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan dalam bekerja dan kegiatan kerjanya. Teori kepuasan antara lain (Mangkunegara, 2005):

Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Dalam teori ini memperjelas bahwa kepuasan seorang karyawan dapat diukur melalui keinginan karyawan dan apa yang sudah didapatkan saat bekerja pada perusahaan tersebut. Menurut As'ad (2004) menjelaskan bahwa pada teori ini seorang karyawan akan merasa puas apabila dia merasa apa yang didapatkan didalam organisasi tersebut sama dengan persepsinya atau keinginannya, meskipun terdapat "*discrepancy*" namun hal tersebut positif, tapi sebaliknya semakin jauh apa yang didapatkan oleh karyawan dengan apa yang menjadi keinginannya maka ketidakpuasan seorang karyawan akan semakin besar juga.

Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Dalam teori ini, kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh tergantung dengan apa yang dirasakan oleh karyawan tersebut, dia merasa mendapat keadilan atau tidak didalam organisasinya. Keadilan ia rasakan dengan membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain yang sederajat dalam satu organisasi ataupun lain organisasi.

Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Dalam teori ini dibagi menjadi dua hal yaitu kepuasan dan ketidakpuasan. Herzberg (2003) menjelaskan bahwa dalam hal ini terbagi menjadi dua situasi yaitu, hal-hal yang mempengaruhi perasaan seseorang tentang pekerjaan, yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu: motivator, terdiri dari prestasi atau pencapaian yang baik dan kelompok selanjutnya yang merupakan sumber ketidakpuasan seperti prosedur atau metode kerja, upah, gaji dan Hubungan antara pegawai.

Teori Pandangan Kelompok (*Social reference group theory*)

Setiap karyawan mempunyai pandangan yang berbeda dalam memperoleh kepuasan, hal tersebut bukan saja dipandang atau berharap bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan

saja, tetapi juga dapat melihat pandangan dan pendapat dari kelompok lain yang dianggap sebagai kelompok yang menjadi acuan mereka.

Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fullfilment Theory*)

Dalam teori ini kepuasan karyawan dipandang pada dapat atau tidaknya sebuah perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah sikap yang dikembangkan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh upah, partner kerja, promosi dan pekerjaan yang dilakukan karyawan itu sendiri. Kepuasan dapat mempengaruhi pemenuhan tujuan sebuah perusahaan . Apabila seorang karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi maka dia dala bekerja akan lebih giat dan rajin lagi sehingga pemenuhan tujuan perusahaan menjadi lebih efisien. Sedangkan jika karyawan merasa kebutuhannya belum terpenuhi dan belum merasa puas tentang apa yang dia dapatkan maka karyawan akan malas untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Handoko, 2004).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dalam sebuah industri peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap terlaksananya sebuah pekerjaan dengan baik. Gaya kepemimpinan akan membawa pengaruh setiap pelaksanaan sebuah pekerjaan. Tugas seorang pemimpin lebih identik dengan perintah dan tekanan kepada seorang karyawan . Gaya kepemimpinan transformasional identik dengan hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Dalam hal ini karyawan akan mempunyai kepercayaan, solidaritas, penghormatan kepada pemimpin serta mempunyai kepercayaan dan dorongan lebih untuk bekerja semaksimal dan sebaik mungkin.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah pendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan faktor sukses atau tidaknya dalam mengendalikan emosional dalam melakukan pekerjaannya (Kadarisman, 2012). Motivasi juga bisa menjadi kekuatan pendorong yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya menggambarkan bentuk kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan dalam sebuah industri (Fazri, 2014). Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk kesadaran perilaku seseorang untuk mematuhi aturan serta norma – norma sosial yang berlaku tanpa melihat baik atau tidaknya aturan tersebut sehingga karyawan merasa terdorong dengan keharusan untuk melaksanakan pekerjaannya tanpa meninggalkan atau mengabaikan aturan yang berlaku.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan antara gaya kepemimpinan tranformasional dengan kepuasan kerja

Kepuasan merupakan pemberian argumen dari seorang karyawan kepada pekerjaannya yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik dari lingkungan kerja, macam pekerjaan, insentif, kompensasi serta hubungan sosial di lingkungan kerjanya (Koesmono, 2005). sedangkan gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang melibatkan sikap untuk mengubah seorang bawahan menjadi seseorang yang mampu dan

bermotivasi tinggi untuk mengupayakan pekerjaannya selesai dengan baik (Munandar, 2001). Kepuasan dan gaya kepemimpinan transformasional sangat berkaitan erat dengan efektivitas keseluruhan perusahaan. Hasil penelitian dari Fitriansyah dkk (2013) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan ada pengaruh terhadap kepuasan. Maka hipotesis dapat disimpulkan :

H1 = Ada pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan.

Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Motivasi merupakan cara untuk mendorong diri seseorang untuk melakukan hal-hal terbaik yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Buhler, 2004). Hasil penelitian dari Masyjui (2005) menjelaskan bahwa motivasi kerja ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan. Maka hipotesis yang dapat disimpulkan :

H2 = Ada pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

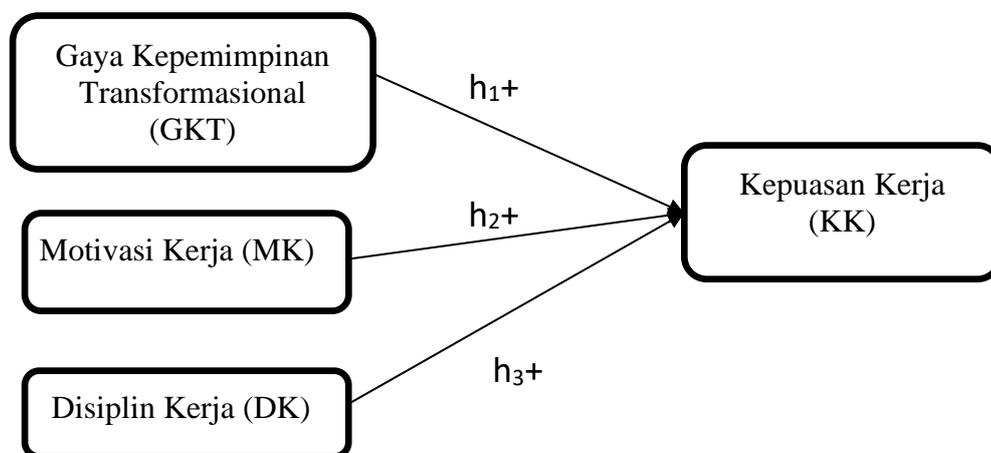
Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Disiplin merupakan tingkah laku yang mengharuskan seseorang untuk mematuhi sebuah aturan atau norma baik yang dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak, apabila seorang karyawan mematuhi peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan maka kedisiplinan akan lebih erat ditegakkan (Darmawan, 2013). Disiplin kerja dapat dikatakan merupakan komponen yang paling utama dalam sebuah perusahaan. Apabila kedisiplinan itu tinggi maka karyawan akan mendapat penghargaan dan kepuasan karyawan akan tercapai. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Nilasari (2018) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3 = Ada pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada the Westlake resort Yogyakarta, sehingga dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Dari gambar diatas maka penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan variabel independen (x) dan variabel dependen (y). Ruang lingkup penelitian yaitu terbatas hanya pada batasan masalah dan rumusan masalah mengenai pengertian dari variabel – variabel tersebut yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan The Westlake resort Yogyakarta.

Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Apabila pemimpin selalu memberikan pengaruh pada bawahan untuk lebih ikut serta berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka prestasi karyawan akan lebih bagus karena adanya peran pemimpin yang memberikan pengaruh yang kuat, dengan seperti itu maka kepuasan karyawan akan meningkat. Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi dorongan karyawan untuk bekerja maka tujuan perusahaan akan tercapai lebih efektif. Hal tersebut merupakan sebuah prestasi tersendiri bagi karyawan dan sesuai prinsip keadilan maka karyawan mendapat penghargaan atas prestasinya. Penghargaan merupakan sebuah kebutuhan karyawan, maka semakin sering karyawan kebutuhan karyawan akan penghargaan tersebut terpenuhi maka hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Apabila pada sebuah perusahaan angka disiplin karyawan tinggi maka tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai tepat waktu. Dengan demikian dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan maupun atasan. Maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, apabila dalam sebuah organisasi semua karyawan mematuhi semua peraturan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa disiplin pada perusahaan tersebut tinggi, hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan maupun atasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti populasi serta sampel yang dilakukan secara terukur, pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Variabel Penelitian

Variabel Dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yaitu apa yang diperoleh karyawan dan yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan mereka. Karyawan yang mempunyai kepuasan yang tinggi dapat diartikan bahwa mereka mendapatkan apa yang diinginkan dalam sebuah perusahaan mereka bekerja dan sebaliknya. Variabel dependen ini dapat diukur dengan manajemen organisasi, kesempatan untuk maju atau jenjang karir, insentif, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Ada 3 variabel independen yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan transformasional mencakup sebuah kegiatan mempererat hubungan pimpinan dengan orang karyawan, bukan hanya sebuah perjanjian namun juga lebih berhubungan dengan komitmen dan kepercayaan. Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang lebih menekankan pemberian dorongan kepada karyawan supaya lebih rajin lagi dalam melaksanakan tugasnya dan membantu meningkatkan kualitas organisasi (Wahyudin & Djumino, 2002). Pemimpin yang transformasional juga disebut dengan pimpinan yang mempunyai kharismatik yang tinggi,

cenderung mempunyai peran sentral dan mampu memimpin organisasi dalam mencapai tujuannya.

Variabel ini diukur dengan menggunakan idealisasi pengaruh, stimulasi intelektual, konsiderasi individual, motivasi inspirasional. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja menurut Robbin – judge (2009) menyebutkan motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, tujuan dan ketekunan karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi. Memberikan dorongan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan akan membantu pengefektifan pencapaian tujuan. Variabel ini dapat diukur menggunakan sifat agresif kreatif dalam bekerja, insentif kerja, jenjang karir, hubungan kerja.

Variabel independen yang terakhir yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan sebuah sikap dan sifat dalam mentaati, menghormati dan menghargai sebuah peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak serta sanggup atau tidak dalam melaksanakannya dan mampu menerima konsekuensinya apabila melanggar tugas dan wewenangnya (siwanto, 2002). Disiplin merupakan sebuah cara untuk mengoreksi dan menghukum seorang karyawan karena melanggar sebuah aturan yang ditetapkan. Disiplin juga merupakan sebuah cara untuk mendidik kesopanan dan mengembangkan sikap seseorang (Martoyo, 2006). Variabel ini dapat diukur dengan kehadiran tepat waktu seorang karyawan, menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan hari, kehati – hatian dalam menggunakan sarana prasarana kantor, mengikuti sistem kerja yang sudah ditentukan dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi.

Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari semua sampel yang ingin diketahui dan dikenai hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini dikatakan sebagai keseluruhan unit analisis yang sudah mempunyai kriteria yang dimaksud. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang ada di The Westlake Resort Yogyakarta

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode slovin. Metode ini menentukan berapa besar minimal sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan kriteria responden yang terdaftar di The Westlake Resort Yogyakarta. Rumus untuk penentuan sampel dengan metode slovin :

$$n = N (1 + N e^2)$$

keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Seluruh Populasi

E = Toleransi Error

$$n = 68 (1 + 68(0,1)^2) = 40,4761905 = 40 \text{ orang}$$

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa *accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kemungkinan bahwa siapa yang secara kebetulan bertemu peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika yang ditemui dianggap cocok sebagai sumber data.

Sumber dan metode pengumpulan data

Sumber dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh asli dari sumber, objek dan masalah yang terjadi. Alat yang digunakan yaitu menggunakan angket atau kuisisioner dengan skala likert sebagai ukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Penelitian ini menggunakan kuisisioner tertutup yaitu disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden hanya perlu memberikan *tickmark* (✓) pada kolom yang tersedia. Responden diminta untuk menyatakan pernyataan persetujuan atau tidak setuju tergantung dengan kondisi karyawan yang sesungguhnya. Pada instrument ini pengukuran variabel dependen dan independen menggunakan skala *likert* 5 poin.

Tempat Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di wilayah Yogyakarta dengan sasaran pegawai yang bekerja di perusahaan The Westlake Resort Yogyakarta yang beralamat di Jalan Ringroad Barat Bedog, Baturan, Trihanggo, Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Uji kualitas data

Uji yang digunakan untuk menguji apakah angket tersebut layak dan sesuai indikator yang ada pada variabel independen dan dependen dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas. Uji Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan hasil kevalidan/ kesahihan sebuah instrument. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuisisioner yang diajukan dapat memperoleh data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011) menjelaskan bahwa sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengungkap apa yang diinginkan serta memberik informasi tentang data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji ini juga digunakan untuk mengukur konsistensi antara butir – butir pertanyaan sehingga dapat memberikan gambaran indikator yang diteliti, dengan cara menghitung korelasi antar skor pada konstruksinya sehingga disebut dengan analisis item/ butir. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai koefisien korelasi (r hitung) dengan nilai r tabel untuk menguji derajat kebebasan ($df = \text{degree of freedom}$) $n - k$ dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel independen pada tingkat signifikansinya 5% atau $\alpha = 0,05$. Apabila r hitung hasilnya positif dan r hitung $> r$ tabel maka dapat dinyatakan bahwa item tersebut valid dan demikian sebaliknya. Item pertanyaan yang tidak valid akan dikeluarkan dan tidak dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Sedangkan untuk item pertanyaan yang valid akan diteruskan ke tahap pengujian realibilitas.

Untuk uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kuisisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang sama jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama di waktu yang berlainan. Suatu kuisisioner dikatakan mempunyai realibilitas tinggi apabila kuisisioner tersebut mempunyai hasil yang sama dan dapat diandalkan meskipun telah digunakan berkali – kali (Ghozali, 2013). Dalam pengujian ini, uji reliabilitas digunakan dengan menggunakan koefisien alpha. Kalkulasi koefisien alpha memanfaatkan bantuan SPSS dan batas kritis untuk nilai alpha yang mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Jadi nilai koefisien alpha $> 0,60$ merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut andal/reliabel.

TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan beberapa teknik berikut:

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif merupakan cara menganalisis tanpa menggunakan angka yaitu hanya dengan menggunakan perbandingan yang berhubungan dengan responden, dan menggunakan analisis presentase dengan perbandingan jumlah responden yang memilih sesuai dengan pilihan masing – masing (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas merupakan sebuah syarat yang harus dipenuhi dari model regresi yang terdistribusi normal (Ghozali, 2013). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan keyakinan atau alpha sebesar 5%, dengan kriteria jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal namun jika signifikansinya $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Uji multikolinieritas digunakan untuk menyelidiki ada tau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi (wiyono, 2011). Sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan lain.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari Uji simultan (F), Uji statistik (T-test) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas variabel dependen kepuasan kerja karyawan terhadap 40 responden dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel, maka seluruh butir telah valid (Tabel 1).

Tabel 1 Hasil Pengujian variabel Dependen Kepuasan Kerja

Variabel/ indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)				
Butir 1.1	0,5310	0,3120	0,000	Valid
Butir 1.2	0,9020	0,3120	0,000	Valid
Butir 1.3	0,7620	0,3120	0,000	Valid
Butir 1.4	0,8370	0,3120	0,000	Valid
Butir 1.5	0,8380	0,3120	0,000	Valid
Butir 1.6	0,7150	0,3120	0,000	Valid
Butir 1.7	0,8480	0,3120	0,000	Valid

sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel independen terhadap 40 responden maka dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel, maka seluruh butir dikatakan valid (Ghozali, 2013).

Tabel 2 Hasil pengujian variabel independen

No	Variabel/ indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r-tabel	Sig.	Ket
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)				
	Butir 2.1	0,8040	0,3120	0,000	Valid
	Butir 2.2	0,7040	0,3120	0,000	Valid
	Butir 2.3	0,7520	0,3120	0,000	Valid
	Butir 2.4	0,8530	0,3120	0,000	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)				
	Butir 3.1	0,7180	0,3120	0,000	Valid
	Butir 3.2	0,7960	0,3120	0,000	Valid
	Butir 3.3	0,5710	0,3120	0,000	Valid
	Butir 3.4	0,7150	0,3120	0,000	Valid
	Butir 3.5	0,7020	0,3120	0,000	Valid
3	Disiplin Kerja (X3)				
	Butir 4.1	0,7620	0,3120	0,000	Valid
	Butir 4.2	0,7750	0,3120	0,000	Valid
	Butir 4.3	0,7770	0,3120	0,000	Valid
	Butir 4.4	0,7620	0,3120	0,000	Valid
	Butir 4.5	0,6420	0,3120	0,000	Valid

sumber : Data Primer diolah, 2020

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai alpha diatas 0,600 yaitu sebesar 0,887. Sedangkan pada gaya kepemimpinan tranformasional dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih dari 0,600 yaitu 0,780. Pada variabel disiplin kerja dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih dari 0,600 yaitu 0,799. Sedangkan untuk motivasi kerja dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih dari 0,600 yaitu 0,728.

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Karyawan	0,887	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,780	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,799	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,728	Reliabel

sumber : data primer diolah, 2020

Uji Simultan (Uji Statisik F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Tingkat kepercayaan dalam penelitian ini menggunakan 95% atau signifikansinya 5% ($\alpha=0,05$). Uji ini dilakukan dengan perbandingan antara f hitung dengan f tabel. Apabila f hitung > f tabel itu berarti model yang digunakan layak dan sebaliknya. Dibawah ini merupakan hasil uji f dari pengolahan data primer :

Tabel 4 Hasil Uji Statistik F/ ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	390.110	3	130.037	9.525	.000 ^a
Residual	491.490	36	13.653		
Total	881.600	39			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Fhitung yang didapat sebesar 9,525 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Apabila Fhitung lebih besar dari pada Ftabel maka semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan.

Dalam hal ini F tabel diperoleh dari pengolahan melalui rumus $df_1 = k-1$ $df_2 = n-k$, dengan nilai probabilitas 0,05. Hasil pengolahan f tabel sebesar 2,87 yang dilihat pada daftar f tabel. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa f hitung sebesar 9,525 > f tabel sebesar 2,87 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan yang merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji statistik T)

Uji statistik t yaitu uji untuk melihat pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen secara signifikan. Jika probabilitas sig < 0,05 dan t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika probabilitas sig > 0,05 dan t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a menolak. Pada uji statistik t pada penelitian ini uji t tabel didapat dengan rumus dimana $df = n-k$, maka t tabel = 1,68709. Dibawah ini merupakan hasil uji statistik t :

Tabel 5 Hasil Uji Statistik T

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6.905	5.709		1.209	.234
Gaya Kepemimpinan Transformatif	1.272	.318	.658	4.000	.000
Motivasi Kerja	-.187	.295	-.104	-.634	.530
Disiplin Kerja	.181	.367	.089	.492	.625

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan olah data maka hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan

Dalam penelitian ini hipotesis pertama yang diajukan adalah gaya kepemimpinan transformasional dengan hasil pengujian t hitung yaitu 4.000 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,68709 dengan tingkat signifikannya 0,0000 yang lebih kecil dari 0,05, maka hasil ini menjelaskan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu perusahaan, jika pemimpin mampu mensejahterakan karyawan seperti memberikan jenjang karir, penghargaan atas pencapaian karyawan, menghargai usaha karyawan dan lebih memberikan dorongan bahkan didikasi yang lebih bagus kepada karyawan maka dari diri karyawan sendiri akan timbul empati sehingga kepuasan karyawan sendiri semakin baik dan meningkat. Pernyataan ini sesuai dengan teori keseimbangan yaitu dimana timbul sebuah perasaan keadilan atau ketidakadilan atas situasi yang diperoleh karyawan dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sejajar dengannya baik dikerjakan sendiri maupun di tempat kerja yang lain. Maka dari pernyataan tersebut seorang pemimpin harus mampu bersikap adil atau memperlakukan karyawannya secara adil agar karyawan merasa diperhatikan dan loyal kepada sebuah perusahaan (As'ad, 2004).

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian subowo dkk (2015,) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada penelitian ini hipotesis 2 yang diajukan adalah motivasi kerja, hasil uji hipotesis 2 yaitu -0,634 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,68709 dengan nilai tingkat signifikan 0,530 yang lebih besar dari 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kemungkinan disebabkan karena menurut karyawan dorongan serta motivasi yang diberikan seorang pemimpin dirasa kurang seperti misalnya tidak ada bonus untuk karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, jenjang karir yang tidak sesuai dengan masa kerja sehingga karyawan merasa jenuh maka timbul ketidakpuasan karyawan serta karyawan merasa tidak diayomi. Pernyataan ini sesuai dengan teori *need fulfillment* (teori pemenuhan kebutuhan) yang menjelaskan bahwa kepuasan pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan seperti bonus, jenjang karir, penghargaan (Mangkunegara, 2005).

Pernyataan ini didukung oleh penelitian dhermawan dkk (2012), yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun penjelasan ini ditentang oleh penelitian Risambesy dkk (2012), yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada penelitian ini hipotesis 3 yang diajukan adalah disiplin kerja, dengan hasil pengujian 0,492 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 1,68709 dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,652. Maka hasil ini menunjukkan bahwa H0 diterima dan H3 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Hal ini dapat disebabkan karena kurang terpenuhinya beberapa faktor antara lain insentif dan kompensasi, aturan tertulis serta peran dari seorang pimpinan. Pernyataan ini

sesuai dengan teori *two factor theory* (teori dua faktor). Yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan merupakan variabel kontinyu. Situasi yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terbagi menjadi dua yaitu sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang meliputi prosedur kerja, upah, tunjangan, gaji, hubungan kerja antar pegawai. Yang kedua yaitu *satisfiers* yaitu motivasi yang terdiri dari prestasi kerja atau pengakuan, dan tanggungjawab.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumentut dkk (2015), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Berbeda dengan penelitian Sari F dkk (2017), yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden yang merupakan karyawan dari The Westlake Resort Yogyakarta. Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan The Westlake Resort Yogyakarta. Berdasarkan olah data dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dengan nilai t hitung 4,000 dan signifikan dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja karyawan di The Westlake Resort Yogyakarta. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,530 dan t hitung -0,634 terhadap kepuasan kerja karyawan di The Westlake Resort Yogyakarta. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,625 dan t hitung 0,492 terhadap kepuasan kerja karyawan di The Westlake Resort Yogyakarta.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2011). *Penilaian & Penelitian Bidang Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Aditya Media.
- As'ad, (2004). *Psikologi dalam Perusahaan*, Jakarta: Aneka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Buhler, Patricia. (2004). *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit JP. Books. Surabaya.
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM. *Jurnal manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan*, 7(2), 116-125.
- Dhermawan, A. A. N. B. dkk.(2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2).

- Fazri, Dinar Aulia Tama, (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama. *Jurnal Psikologi* Vol. 2 No. 2 2014.
- Fitriansyah, R. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada agen Financial Consultant Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2). pp: 1-8
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS. In aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19 (p. 113).
- Handoko, T. H. Reksodiprodjo, (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 86.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Lumentut, M., & Datulog, L. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabanag Airmadid. *Jurnal EMBA*.3(1), 74-85.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*: Refika Aditama Bandung.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE yogyakarta.
- Masyjui, I. (2005). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Nilasari, N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Percetakan Negara Ri* (Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style , Motivation , Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* *Www.Textroad.Com*, 2(9), 8833–884.
- Robbins Stephen P, and Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. Prentice Hall, Inc, New Jersey.
- Sari, R. F., Siburian, T. A., & Wau, Y. (2017). The Effect of Work Discipline , Job Satisfaction and Work Motivation Towards Teacher Organizational Commitment in Smp Negeri of Medan Kota District. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR - JRME)*, 7(5), 45–54. <https://doi.org/10.9790/7388-0705014554>
- Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2002). *manajemen tenaga kerja Indonesia*. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Subowo, Robin dan Setiawan, Roy. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Multi Artistikacithra. *Jurnal AGORA* Vol.3, No.1.

- Sudan, Y. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D*, Bandung: Cv. ALVABETA.
- Sunyoto, D. Burhanudin.(2011). *Perilaku Organisasional*.
- Wahyuddin, M dan A., Djumino. (2002). Jurnal. Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri.
- Wiyono, G. (2011). Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.