

The Influence Of Leadership Style, Motivation, Work Discipline Job Satisfaction And Performance

Mukti Ali¹, Rachmad Okta²

¹ Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia

² Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 8/9/2022

Revised 12/11/2022

Accepted 7/12/2022

JEL Classification: J24, M12, M54, I31

Key words:

Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

DOI:

<http://dx.doi.org/10.51804/iej.v4i2>

ABSTRACT

This research was conducted to test how much influence leadership style, motivation, and work discipline have on job satisfaction and performance at Mitra Sehat Mandiri Vocational School, Sidoarjo. This study distributed questionnaires to all existing teachers as research respondents totaling 67 people. From the data collected and processed, it was found that leadership style does not affect job satisfaction. Leadership style influences performance. Motivation affects job satisfaction. Motivation affects performance because of value. Work discipline affects job satisfaction. Work discipline affects performance. Job satisfaction affects performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru yang ada sebagai responden penelitian yang berjumlah 67 orang. Dari data yang terkumpul dan diolah diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi mempengaruhi kinerja karena nilai. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

1. INTRODUCTION

Dalam era industri 4.0 ini persaingan dalam bidang usaha sangatlah ketat, baik itu bidang usaha manufaktur ataupun jasa. Maka tak dapat dipungkiri semua berlomba – lomba untuk menjadi lebih unggul daripada pesaing lainnya, dengan cara meluncurkan produk unggulan yang dapat bersaing dan memenangkan hati para konsumennya.

Untuk mendapatkan produk yang berkualitas dan unggul, maka pihak perusahaan ataupun organisasi terkait akan melakukan pengembangan sumber daya – sumber daya yang dia miliki, baik itu sumber daya manusia ataupun pada sumber daya material yang dia punya. Tak banyak perusahaan yang mengalami kalah saing dengan para kompetitornya yang dikarenakan oleh kurangnya pengembangan, perawatan dan perbaikan sumber daya – sumber daya yang dimiliki. Dimana hal ini berpengaruh pada hasil produk yang dia miliki menjadi kurang baik dan mengalami penurunan peminat dalam pasar dan mengakibatkan kalah

saing dengan para kompetitornya.

Sumber daya manusia atau karyawan adalah salah satu sumber daya yang penting selain sumber daya materil dalam suatu perusahaan. Dimana kemampuan sumber daya manusia yang ada juga akan berpengaruh besar terhadap pemanfaatan dan penggunaan sumber daya materil yang dimiliki perusahaan, yang secara tidak langsung berimbas pada kurang mahirnya, atau kurang mampunya sumber daya manusia dalam pengoprasian mesin atau sumber materil yang dimiliki suatu perusahaan dan berimbas pada produk atau hasil yang dikeluarkan.

Oleh sebab itu diperlukan pengelolaan sumber daya – sumber daya yang tepat, guna mengoptimalkan hasil yang akan dihasilkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang sering disebut dengan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang tepat bisa dipengaruhi oleh berbagai hal. Tetapi secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua, yakni pengaruh dari luar perusahaan ataupun dari dalam

* Corresponding author, email address: ¹ nikma@dosen.umaha.ac.id, ² danisunitadewi@gmail.com.

perusahaan. Dalam perkembangannya SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo mengalami pertumbuhan yang pesat, jika dibandingkan dengan sekolah menengah kejuruan yang ada didaerah krian dan sekitarnya mulai dari pertumbuhan dalam bidang akademik maupun non akademik, SMK Mitra Sehat mandiri cenderung mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Hal ini dapat dilihat dari banyaknya prestasi yang diraih oleh SMK Mitra Sehat mandiri Sidoarjo, baik prestasi ditingkat kabupaten maupun provinsi. dalam bidang kerjasama kesehatan dan farmasi, SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo juga menggandeng kerjasama dengan lebih dari 20 pihak yang berkaitan dengan kesehatan dan farmasi, mulai dari instansi pemerintah hingga rumah sakit dan laboratorium.

Dari berbagai perkembangan dan prestasi yang ada di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dimana kinerja sumber daya manusia yang ada akan berdampak pada hasil perkembangan dan peningkatan yang ada di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

2. HYPOTHESES

1. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo?
2. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo ?
3. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo ?
5. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo ?
6. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo ?
7. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo ?

3. METHOD

Populasi dan Smapel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah semua guru di SMK

Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Dimana jumlah populasi guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo berjumlah 67 orang guru dan dimana seluruhnya menjadi sampel untuk nantinya akan mengisi data yang dibutuhkan dan kemudian diolah.

Data yang Digunakan

Data yang diunakan untuk melakukan penelitian adalah data primer dan skunder. Dimana data primer nantinya akan diperoleh melalui data kuisisioner yang akan diisi oleh ke-67 orang guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Sedangkan data skunder adalah data yang diambil peneliti dari sumber-sumber lain, semisal biodata sekolah dan data-data lainnya yang harus peneliti dari sumber lain.

4. DATA ANALYSIS AND DISCUSSION

Uji Composite Realibility

Uji Composite Realibility adalah sebuah uji yang dilakukan pada Smart PLS yang bertujuan untuk menguji suatu realibilitas variable yang diukur dengan melihat hasil nilai composite realibility dari blok indikator yang mengukur nilai variable.

Dari hasil olah data yang peneliti lakukan, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1 (Tabel nilai Composite Realibility)

	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0,849
Motivasi	1
Disiplin Kerja	0,854
Kepuasan Kerja	0,852
Kinerja	0,82

Dari data composite realibility yang didapat, pada tabel 4.19 nilai dari semua variabel bernilai diatas 0,7, dimana dapat disimpulkan bahwa nilai dari semua variabel memiliki realibilitas yang tinggi.

Uji Cronbach Alpha

Uji realibilitas suatu variabel dapat dilihat juda dalam nilai cronbach alpha. Dimana jika nila Indikator konstruk yang ada pada tiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6 maka varibel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Dari hasil lah data menggunakan Smart PLS didapati nilai sebagai berikut.

Tabel 2 (Tabel nilai Composite Reliability)

	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	0,773
Motivasi	1
Disiplin Kerja	0,786
Kepuasan Kerja	0,792
Kinerja	0,708

Dapat dilihat bahwa nilai dari tiap variabel diatas 0,6. Dimana dari data tersebut dapat dikatakan variabel yang ada bersikap reliable.

Nilai Total Path Koefisien

Tabel 3. (Tabel nilai Path Koefisien)

Indikator	T statistic (O / STDEV)	P value
Gaya Kepemimpinan => Kepuasan Kerja	0,406	0,685
Gaya Kepemimpinan => Kinerja	2,587	0,000
Motivasi => Kepuasan Kerja	2,709	0,007
Motivasi => Kinerja	2,116	0,031
Disiplin Kerja => Kepuasan Kerja	4,885	0,000
Disiplin Kerja => Kinerja	4,342	0,000
Kepuasan Kerja => Kinerja	2,862	0,004

Dari data tabel 3 diatas dapat dilihat jumlah besaran nilai pengaruh antar variabel bebas ke intervening dan terikat atau pengaruh secara tidak langsung. Dimana suatu hubungan dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai P value kurang dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,996). Sehingga dari tabel 4.14 diatas dapat dinyatakan sebagai berikut :

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak memiliki hubungan, hal ini dikarenakan nilai P

value (0,685) lebih dari 0,05 dan nilai t (0,406) kurang dari 1,996.

- b. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja berpengaruh dan berhubungan, hal ini dikarenakan nilai P value (0,000) kurang dari 0,05 dan nilai t (2,587) lebih dari 1,996.
- c. Variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh dan memiliki hubungan, hal ini dikarenakan nilai P value (0,007) lebih dari 0,05 dan nilai t (2,709) lebih dari 1,996.
- d. Variabel Motivasi terhadap Kinerja berpengaruh dan memiliki hubungan, hal ini dikarenakan nilai P value (0,031) lebih dari 0,05 dan nilai t (2,116) lebih dari 1,996
- e. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh dan memiliki hubungan, hal ini dikarenakan nilai P value (0,000) lebih dari 0,05 dan nilai t (4,885) lebih dari 1,996.
- f. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja berpengaruh dan memiliki hubungan, hal ini dikarenakan nilai P value (0,000) lebih dari 0,05 dan nilai t (4,342) lebih dari 1,996

Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja berpengaruh dan memiliki hubungan, hal ini dikarenakan nilai P value (0,004) lebih dari 0,05 dan nilai t (2,862) lebih dari 1,996

5. CONCLUSION, IMPLICATION, SUGGESTION, AND LIMITATIONS

Dari data yang didapat dan diolah didapati bahwa, pengaruh langsung antara variabel Kepuasan Kerja (KK) dan variabel Kinerja (KI) dikatakan berpengaruh dan memiliki hubungan, hal ini dikarenakan nilai P_value (0,004) < 0,05 atau nilai T_statistic (2,862) > T_table (1,996). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yang ada. Hal ini dikarenakan Kepuasan Kerja yang didapat oleh guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo sudah baik sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan atau baik.

Dari data yang didapat dan diolah, didapati bahwa, pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (GK) dan variabel Kepuasan Kerja (KK) dikatakan tidak memiliki hubungan dan tidak berpengaruh, dikarenakan nilai P_value (0,685) > 0,05 atau nilai T_statistic (0,406) < T_table (1,996). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo tidak mempengaruhi kepuasan kerja yang didapat oleh para guru untuk melakukan pekerjaan. Hal ini

dikarenakan kepuasan kerja yang didapat oleh para guru sudah didapat dari faktor lain seperti motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Dari data yang didapat dan diolah, didapati bahwa, pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (GK) dan variabel Kinerja (KI) dikatakan memiliki hubungan dan pengaruh, dikarenakan nillai P_value (0,000) < 0,05 atau nilai T_statistic (0,503) > T_table (1,996). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo memiliki

pengaruh besar terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan menganggap gaya kepemimpinan yang ada mencontohkan loyalitas, bekerja dengan tulus dan ikhlas, dan dalam mencapai kinerja yang baik..

Dari data yang didapat dan diolah, didapati bahwa, pengaruh antara variabel Motivasi (MO) dan variabel Kepuasan Kerja (KK) dikatakan memiliki hubungan dan pengaruh, dikarenakan nillai P_value (0,0,007) < 0,05 atau nilai T_statistic (2.704) > T_table (1,996). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo memiliki pengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja yang ada. Hal ini dikarenakan motivasi yang didapat para guru dalam melaksanakan tugasnya didasari oleh motivasi yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaannya sehingga mendapatkan kepuasan kerja yang baik juga.

Dari data yang didapat dan diolah didapati bahwa, pengaruh antara variabel Motivasi (MO) dan variabel Kinerja (KI) dikatakan memiliki hubungan dan pengaruh, dikarenakan nillai P_value (0,031) < 0,05 atau nilai T_statistic (2,116) < T_table (1,996). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja yang ada. Hal ini dikarenakan motivasi yang didapat para guru dalam melaksanakan tugasnya didasari oleh motivasi yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaannya sehingga dapat tercapai kinerja yang baik.

Dari data yang didapat dan diolah didapati bahwa, pengaruh langsung antara variabel Disiplin Kerja (DK) dan variabel Kepuasan Kerja (KK) dikatakan memiliki hubungan dan berpengaruh, dikarenakan nillai P_value (0,000) < 0,05 atau nilai T_statistic (4,885) > T_table (1,996). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang ada di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo memiliki pengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja guru yang ada. Hal ini dikarenakan di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo disiplin kerja yang diterapkan dapat memenuhi kepuasan kerja para guru yang ada.

Dari data yang didapat dan diolah didapati bahwa antara variabel Disiplin Kerja (DK) dan variabel Kinerja (KI) dikatakan memiliki hubungan dan berpengaruh, dikarenakan nillai P_value (0,000) < 0,05 atau nilai T_statistic (4,862) < T_table (1,996). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang ada di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang diterapkan di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo berhasil membuat kinerja

REFERENCES

- Abdul Halik Ratna Ekasari, Nikma Yucha, Rezki Aulia Pramudita, D. A. (2020). Economic Impacts of COVID-2019 and its Implications on e-Commerce Buying Interest: A Case Study in Shopee Online-shop. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(04 SE-Articles), 2530-2538. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/21093>
- Arif, D., & Ekasari, R. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Suasana Cafe Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ecopreneur.12 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 139-146.
- Ekasari, R., Rodli, A. F., & Arif, D. (2022). the Effect of Strategic Planning on the Implementation of Independent Campus Learning. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(2 Special Issue), 300-306. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i2sip14>
- Achmad Fadhil, dan Yuniadi Mayowan. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. Malang
- Arry Ekananta, Syamsul Maarif, Joko Affandi, & Anggraini Sukmawati, (2018). Analisis situasional kinerja dan kompetensi profesi manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Bogor
- Aurelia Dewanggi H.P., dan Hunik Sri Runing Sawitri, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Gurudengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Surakarta
- Desi Rosmala Dewi, Marina Sulistyati, dan M. Ali Mauludin, (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi (Kasus Di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat). Bandung
- Istiqomah Qodriani Fajrin, & Heru Susilo. (2018).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Malang

Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. Surabaya

Lenny Marlina, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Palembang

Lu'luwatin Rosdiana Aprilia. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. Bandung

Maryam, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo. Makasar

Muhamad Ferdiansyah, (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Program Pelatihan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Angkasa Pura Ii (Persero). Jakarta, Putu Bagus Jaya Surayana Metra, dan I. A. Nuh Kartini, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Auto Finance Di Surabaya. Surabaya

Siti Salbiyah,dan Budi Wahyu Mahardhika. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. Surabaya

Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. Jakarta : e-ISSN: 2301-8313