

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI  
PADA PT. BUMI BARITO UTAMA  
CABANG BANJARMASIN**

---

**Alamsyah Yunus**  
(PT. Bumi Barito Utama)  
**Ahmad Alim Bachri**  
(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of labor discipline, motivation and leadership as an independent variable either partially or simultaneously on employee job satisfaction as the dependent variable on the company PT. Bumi Barito Main branch of Banjarmasin.*

*The research uses a quantitative approach with a sample of 39 employees of PT. Bumi Barito Main branch of Banjarmasin. Measurement variables by using a Likert scale with a score of 1 to 5 scale. Data were analyzed using multiple linear regression statistical techniques and to test the significant level using the F test and t-test with SPSS all assistance.*

*Partial results of the study showed that labor discipline and a significant positive effect on job satisfaction, motivation variable positive and significant effect on job satisfaction and leadership variable positive and significant effect on job satisfaction. The results showed that the variables simultaneously work discipline, motivation and leadership, and a significant positive effect on job satisfaction. Of the three independent variables studied variables that have the greatest influence / motivation is the dominant variable in the regression coefficient of 0.464 or 46.4% on job satisfaction compared with the other two independent variables.*

**Keyword :**

*Discipline Work, Motivation, Leadership, Job Satisfaction*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen baik secara parsial*

*maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen pada perusahaan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.*

*Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sejumlah 39 karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin. Pengukuran variabel dengan menggunakan teknik skala Likert dengan skala skor 1 hingga 5. Data dianalisis dengan menggunakan teknik statistik regresi linier berganda dan untuk menguji tingkat signifikan menggunakan uji F dan Uji t dengan bantuan program SPSS.*

*Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tiga variabel bebas yang diteliti variabel yang mempunyai pengaruh terbesar/dominan adalah variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,464 atau 46,4 % terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kedua variabel independen lainnya.*

**Kata Kunci :**

*Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif membutuhkan penanganan sumber daya manusia yang lebih baik dalam arti pengelolaan manajemen secara profesional. Perubahan lingkungan organisasi yang cepat dengan teknologi informasi dan fluktuasi ekonomi yang semakin dinamis menjadikan peran sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan semakin strategis. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dengan tujuan untuk memperoleh sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya (Umar, 2010 : 20). Pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam menciptakan tenaga kerja yang efektif maka peran internal perusahaan sebagai faktor pendorong penciptaan perilaku karyawan yang puas dan senang terhadap pekerjaannya (Munandar 2001 : 350).

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang negatif terhadap perputaran karyawan (*turn over*) dan absensi karyawan hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan karyawan dapat mengakibatkan menurunnya perputaran karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan (Robbins 2006 : 103-104), semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan dan semakin rendah tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja (As'ad, 1995 : 103).

Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting sehingga dapat menunjukkan sifat perilaku

karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pelanggaran peraturan yang berhubungan dengan disiplin kerja yang mempunyai konskuensi terhadap pelanggaran disiplin kerja.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko 2000:208). Kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2003:193). Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan selain mempengaruhi kehadiran jam kerja dan keinginan untuk pindah kerja juga dapat mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan atau motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan dalam aktivitas yang terus menerus dan berorientasi pada tujuan. Motivasi merupakan faktor pendorong dalam diri seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dalam pencapaian tujuan. Motivasi yang tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi dan bernilai positif bagi karyawan dan organisasi. Terciptanya kepuasan kerja membuat karyawan akan loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi dalam bekerja, merasakan ketenangan dalam bekerja dan kemungkinan akan memperbesar motivasi yang tinggi sehingga tercipta kinerja dan produktifitas dalam pencapaian tujuan (Hasibuan 2003 : 204).

Peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi tidak lepas dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kunci utama dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi/perusahaan agar pencapaian tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan manajerial merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Handoko 2001 : 291), lebih lanjut (Sharma, 2010) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepuasan kerja meningkat apabila efektifitas kepemimpinan meningkat begitu pula sebaliknya hal ini menunjukkan efektifitas kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, maka dari itu pimpinan dalam suatu organisasi perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi secara manusiawi (Robbins 2001:18).

Ruang lingkup penelitian adalah PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin yang bergerak dalam bidang pengadaan aspal curah sebagai bahan utama pembangunan infrastruktur jalan. Sebagai suatu perusahaan organisasi bisnis PT. Bumi Barito Utama tidak lepas dari permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang dianggap sebagai asset penting dalam peningkatan kinerja. Dari analisis sementara atas dasar data sekunder menunjukkan adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang ditandai adanya tingkat absensi yang tinggi, perputaran karyawan (*turn over*) dan penurunan laba perusahaan.

## **A. Perumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin.

2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin.
3. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin.
4. Apakah disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin.

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin.

## **C. Manfaat Penelitian**

1. Untuk perusahaan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin.
2. Untuk pihak lain dapat memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Selain itu dapat mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini menjadi lebih baik dimasa akan datang.

# **TINJAUAN PUSTAKA**

## **A. Landasan teori**

### **1. Disiplin kerja**

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang kepadanya (Siswanto, 2002:208). Menurut Desler (1997:275) bahwa disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan latihan atau pendidikan, kesopanan dan pengembangan sikap (Martoyo, 2006: 141) sedangkan Sudjadi (2005:5) disiplin dalam pengertian yang tuah adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri pegawai yang tunduk dan taat pada peraturan perusahaan, yang dinyatakan dalam satuan skor. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja diantaranya kepatuhan pada peraturan, kepatuhan dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu saat masuk dan pulang kerja.

## 2. Motivasi

Istilah motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun pada dasarnya bahwa motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha manusia atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Robbin-Judge (2009:222) berpendapat bahwa motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Memotivasi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan akan berkaitan dengan usaha mencapai tujuan-tujuan organisasional. Motivasi adalah pemberian daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2001 : 219). Proses terbentuknya dengan timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Gitosudarmo dan Sudita 2000:28).

## 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Siagian (2002:62) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal yang diperintahkan tidak disenanginya. Dubrin (2005:3) memberikan definisi bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi dengan petunjuk atau perintah, dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak dan merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan menkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai, sedangkan menurut Robbins (2006:30) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi kelompok dalam pencapaian sasaran.

## 4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001:148). Pekerjaannya menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standart kinerja. Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. (Handoko, 2001: 193).

## B. Keterkaitan antara disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala pera-

turan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2005:443).

Selain disiplin kerja pemberian motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan persoalan mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada kebutuhan dan keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Hasibuan 2000:142).

Pemberian kepuasan kerja tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengatur kebijakan yang terstruktur dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif sebagai suatu bentuk pencapaian aturan kondisi kerja yang optimal untuk pencapaian tujuan per-seorangan maupun tujuan organisasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja yang besar kepada setiap karyawan. Seorang pimpinan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap kepuasan bawahannya seperti pemberian gaji, menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga dapat menciptakan ketenangan kerja yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Suryana (2007) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### C. Penelitian Terdahulu

Parvin dan Kabir (2011) judul penelitian “ *Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector* “. Penelitian dilakukan pada perusahaan farmasi di Bangladesh dengan menggunakan desain penelitian deskriptif dan metode survei dengan meneliti tingkat kepuasan kerja karyawan dengan indikator kondisi kerja, gaji dan promosi, keadilan, keamanan kerja, rekan kerja dan supervisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan faktor tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sektor industri farmasi di Bangladesh.

Nawaz, dkk (2010) dengan judul “ *Effects of Motivational Factor on employees Job Satisfaction a case Study of University of the Punjab Pakistan*”. Dalam penelitian disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor motivator (*intrinsic*) yang terdiri dari penghargaan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju, perkembangan profesi, tanggung jawab, perasaan nyaman terhadap organisasi dan Hygiene faktor (*ekstrinsic*) yang terdiri dari hubungan rekan kerja, kepuasan terhadap gaji dan tunjangan, keamanan kerja, efektifitas manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan. Total populasi sebanyak 6000 staf administrasi yang bekerja pada empat kampus di Pakistan. Dengan menggunakan metode analisa data SEM (*structure equation modeling*).

Sharma dan Bajpai (2010), judul penelitian “ *Effective Leadership and its Linier Dependence on Job Satisfaction : A Comparative Study in Public and Private Organization in India*”. Penelitian dilakukan untuk membandingkan efektifitas kepemimpinan sektor swasta dan sektor publik di india dengan sampel sebanyak 250 karyawan yang terdiri dari manajer dan non manajer/staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan sektor publik lebih besar dari pada setor swasta dan efektifitas kepemimpinan mempengaruhi peningkatan dan penurunan kepuasan kerja.



Risambessy dkk (2012) “ *The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance*”. Objek penelitian adalah karyawan medis di 3 rumah sakit di Malang-Jawa timur dengan jumlah sampel sebanyak 105 karyawan medis dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, kelelahan dalam bekerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan medis rumah sakit di Malang Jawa timur dengan menggunakan analisa data *Structural equation modeling*.

Mamik (2008) dengan judul “ Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ”. Objek penelitian pada perusahaan industry kertas sebanyak tiga perusahaan yaitu PT. Tjiwi, PT.Pakerin, dan PT.Leces yang berada di Jawa timur. Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan bagian operasional pada ketiga perusahaan tersebut. Hasil penelitian bahwa kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan metode analisa data regresi berganda.

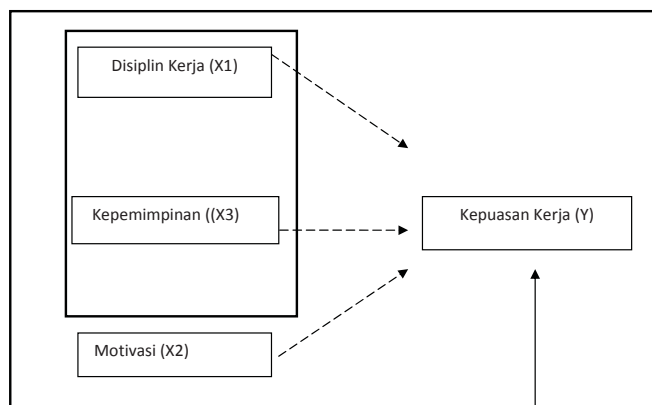
Brahmasari dan Suprayetno, (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT.Hai International Wiratama Indonesia)”. Jenis penelitian *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan jumlah sampel sebanyak 325 orang. Kesimpulan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data SEM bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### A. Kerangka Konseptual

#### 1. Model Penelitian

Gambar 3.1



Keterangan :   
 -----> Pengaruh variabel secara Parsial   
 -----> Pengaruh variabel secara simultan

*Sumber: Parvin dan Kabir (2011), Nawaz dkk (2010), Sharma dan Bajpai (2010), Risambessy dkk (2012), Mamik (2008), Prabu (2005), Suryana (2007).*

## **2. Hipotesis**

- H1: bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.
- H2: bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin
- H3: Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H4: Disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory Research*, yaitu untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan pendekatan kuantitatif.

### **Lokasi dan periode penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin pada periode tahun 2012.

### **Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin

### **Populasi dan sampel penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin sebanyak 39 orang yang akan dijadikan responden dalam penelitian, sehingga metode yang digunakan tidak menggunakan metode sampling akan tetapi menggunakan metode sensus dengan mengambil keseluruhan populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2000 : 125 ) dimana apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka sampel penelitian sebaiknya diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi dengan metode sensus.

## **B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan himpunan beberapa gejala yang berfungsi sama dalam suatu masalah dimana dalam satu variabel terdapat satu atau lebih gejala yang mempunyai unsur yang tak terpisahkan ( Nawawi 2005 : 49 ). Variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) sebagai variabel



bebas (*Independent variabel*), sedangkan Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent variabel*).

## 2. Definisi Operasional Variabel

### a. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Variabel bebas terdiri dari tiga variabel yaitu :

#### 1. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah sikap mentaati peraturan/prosedur berdasarkan atas kebijakan organisasi yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis untuk pencapaian hasil terhadap tujuan. Variabel disiplin kerja diukur dengan indikator ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan dan ketaatan pada hasil kerja yang mengacu pada pendapat Sudjadi (2005).

#### 2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan/keinginan untuk bekerja dengan rasa tanggungjawab, bekerja inovatif dengan kreatifitas berfikir dalam penyelesaian pekerjaan dengan harapan mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang harmonis. Variabel motivasi diukur dengan indikator penghargaan, kreatifitas dalam pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan tanggung jawab yang mengacu pada teori dua faktor dari Herzberg (Ivancevich, 2005).

#### 3. Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan merupakan Serangkaian upaya untuk mempengaruhi pengikut/bawahan melalui proses komunikasi yang positif sehingga menimbulkan dukungan yang kuat untuk pencapaian tujuan. Variabel kepemimpinan diukur dengan indikator komunikasi antara pimpinan dan bawahan, dukungan terhadap pekerjaan, kejelasan pemberian tugas dan keteladanan ( Dubrin, 2005).

### b. Variabel terikat (*dependent variabel*) kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan suasana hati yang dirasakan karyawan dalam bekerja karena mendapatkan pemenuhan kebutuhan berupa pemberian imbalan (gaji dan insentif), kesempatan dalam peningkatan karir, rekan kerja yang mendukung dalam proses penyelesaian pekerjaan. Variabel terikat kepuasan kerja di ukur dengan indikator gaji dan insentif, pekerjaan itu sendiri, promosi dan rekan kerja ( Luthans, 2006).

## 3. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2005 : 85). Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Disamping itu instrumen penelitian dengan *skala likert* ini menggunakan bentuk *checklist*. Jawaban atas item tersebut mempunyai gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dengan pemberian bobot 1 sampai 5 sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 5

2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

*Skala Likert* ini menskala jawaban masing-masing responden. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dalam kelas interval, karena datanya merupakan data ordinal, sehingga skala datanyapun secara interval dengan skala kelas. Nilai skor dapat dihitung sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah Skor Ideal (tertinggi)}} \times 100\%$$

Berdasarkan informasi tersebut dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

1. Nilai Jawaban 0 % – 20 % = Pengaruh Sangat Lemah
2. Nilai Jawaban 21 % - 40 % = Pengaruh lemah
3. Nilai Jawaban 41 % - 60 % = Pengaruh cukup
4. Nilai Jawaban 61 % - 80 % = Pengaruh kuat
5. Nilai Jawaban 81 % - 100 % = Pengaruh sangat kuat

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai variabel bebas (X1),(X2),(X3) dan variabel terikat (Y).

### C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengembangan instrument ditempuh melalui beberapa cara, yaitu selain mendefinisikan operasional variabel penelitian, menyusun indikator variabel penelitian dan melakukan uji coba instrument, dalam penelitian harus melakukan pengujian validitas dan reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti yang dianggap tidak relevan (Umar, 2010 : 52). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Korelasi dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan antar dua variabel dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah subyek (responden)
- X = jumlah skor item (variabel bebas)

$Y$  = jumlah skor total (variabel terikat)

$XY$  = jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

$X^2$  = jumlah kuadrat skor item

$Y^2$  = jumlah kuadrat skor total

Pengujian valid tidaknya suatu instrumen dengan menggunakan syarat minimum pada butir, yaitu jika harga korelasi atau  $r = 0,3$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid bila skor total kurang dari  $0,3$  maka dinyatakan tidak valid (Sugiyono 2008:178).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Teknik dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronboach*. Hasil perhitungan selanjutnya di bandingkan dengan angka koefisien  $r$  yaitu sebesar  $0,60$  (Ghozali 2001:76) jika koefisien *alpha* lebih besar dari koefisien  $r$  maka kuesioner dikatakan reliable.

## D. Uji Asumsi klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Santoso 2010 : 210). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam peneltian ini untuk menguji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan normal probability plot dengan melihat penyebaran (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dimana jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas =  $0$ . Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation factor*) dan nilai tolerance dimana pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah jika nilai VIF disekitar angka  $1$  dan nilai tolerance mendekati  $1$  (Santoso 2010 :206).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Jika variannya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dengan menggunakan metode grafik *Scatterplot of Regression Studentized Residual* antara SRESID dan ZPERED, dimana sumbu  $Y$  adalah  $Y$  yang telah

diprediksi dan sumbu X adalah residual. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) berarti terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Santoso 2010 : 210)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi (Sukandarraumidi 2006: 78)

### **1. Sumber Data**

- a. Data Primer adalah data yang didapat melalui pembagian kuisioner terhadap responden dalam hal ini adalah karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan data yang diambil dari arsip PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin yang berkaitan dan relevan dengan penelitian.

### **2. Metode Analisis data**

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa regresi berganda. Regresi berasal dari kata regress yaitu bergerak menuju sifat-sifat populasinya atau induknya (Setiaji, 2004 : 6).

Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

## **HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin merupakan salah satu anak perusahaan PT. Bumi Sarana Utama yang tergabung dalam perusahaan Kalla Group yang berdiri pada tanggal 14 agustus 1997 berdasarkan Akta Notaris Hasan Zaini, SH No. 14 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusan No. C2-4345.HT.01.01 Tahun 1997. Perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan aspal ini yang mempunyai visi untuk menjadi perusahaan aspal terbaik di Indonesia. “ *to be the best asphalt supplier company in Indonesia*”. Terbaik dimaksud sebagai perusahaan dengan pangsa pasar terbesar, laba paling optimal, wilayah pemasaran yang luas dan pelayanan paripurna terbesar. Selain itu perusahaan memiliki misi untuk melayani kebutuhan aspal secara prima “ *to serve asphalt needed by excellencnt* ”. Prima dimaksudkan sebagai tepat waktu, tepat volume harga bersaing dan *ready stock*.

**B. Karakteristik Responden:****1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	37	94,4
2	Perempuan	2	5,1
Jumlah		39	100

*Sumber : Data primer diolah, (2012)*

**2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 30 Tahun	2	5,1
2	30 – 39 Tahun	33	84,6
3	> 40 Tahun	4	10,3
Jumlah		39	100

*Sumber : Data primer diolah, (2012)*

**3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	33	84,6
2	Strata 1	4	10,5
3	Strata 2	2	5,1
Jumlah		39	100

*Sumber : Data primer diolah, (2012)*

**4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

NO	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	1	2,6
2	6 – 10 Tahun	2	5,1
3	> 10 Tahun	36	92,3
Jumlah		39	100

*Sumber : Data primer diolah, (2012)*

### **C. Analisis Deskriptif Jawaban Responden**

#### **1. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Analisis deskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa :

- a. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dengan indikator ketepatan waktu secara keseluruhan berpengaruh kuat yaitu sebesar 65 %. Sebagian besar karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin setuju terhadap item-item yang menjelaskan kondisi disiplin kerja yang dapat mendukung kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilihat dengan nilai persentase hasil tanggapan responden dengan rata-rata mean diatas 3.
- b. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dengan indikator kepatuhan pada peraturan secara keseluruhan mempunyai pengaruh kuat dengan prosentase 68%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin setuju terhadap variabel disiplin kerja yang dapat mendukung kepuasan kerja karyawan dengan melihat rata-rata seluruh tanggapan responden terhadap item pernyataan dengan nilai mean diatas 3.
- c. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dengan indikator ketaatan pada hasil kerja secara keseluruhan berpengaruh kuat, yaitu sebesar 62,6%. Sebagian besar karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin setuju terhadap item-item yang menjelaskan disiplin kerja dengan ukuran ketaatan pada hasil kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

#### **2. Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Analisis diskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel motivasi pada indikator penghargaan menunjukkan bahwa :

- a. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator penghargaan secara keseluruhan berpengaruh kuat yaitu sebesar 67,4% dengan mean diatas rata-rata 3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin setuju terhadap item-item yang dapat memotivasi karyawan dalam pencapaian kepuasan kerja.
- b. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan indikator kreatifitas dalam pekerjaan secara keseluruhan mempunyai pengaruh kuat, yaitu 62,7% dengan mean diatas 3.
- c. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kondisi kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang kuat , yaitu 61,2% dengan rata-rata mean diatas 3.
- d. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kebijakan perusahaan secara keseluruhan berpengaruh kuat, yaitu sebesar 66% dengan mean diatas rata-rata 3.
- e. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi yang berkaitan dengan indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang kuat, yaitu 61,6% dengan mean diatas 3.



### 3. Variabel Kepemimpinan

Analisis diskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan pada indikator komunikasi antara pimpinan dan bawahan menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan yang berkaitan dengan indikator komunikasi antara pimpinan dan bawahan secara keseluruhan berpengaruh kuat, yaitu 67,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin setuju terhadap item-item pernyataan yang menunjukkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan berjalan dalam perusahaan.

### 4. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja pada indikator pekerjaan itu sendiri secara keseluruhan berpengaruh cukup, yaitu sebesar 59,3% dengan nilai mean 2,96.

## D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### Rekapitulasi Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Nilai "r"	keterangan	<i>Alpha cronboach</i>	keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,553	Valid	0,811	Reliabel
	X1.2	0,361	Valid		
	X1.3	0,510	Valid		
	X1.4	0,493	Valid		
	X1.5	0,565	Valid		
	X1.6	0,675	Valid		
	X1.7	0,628	Valid		
	X1.8	0,610	Valid		
	X1.9	0,548	Valid		
	X1.10	0,685	Valid		
	X1.11	0,653	Valid		
	X1.12	0,492	Valid		
	X1.13	0,442	Valid		
	X1.14	0,426	Valid		
Motivasi (X2)	X2.1	0,385	Valid	0,752	Reliabel
	X2.2	0,519	Valid		
	X2.3	0,626	Valid		
	X2.4	0,432	Valid		
	X2.5	0,630	Valid		

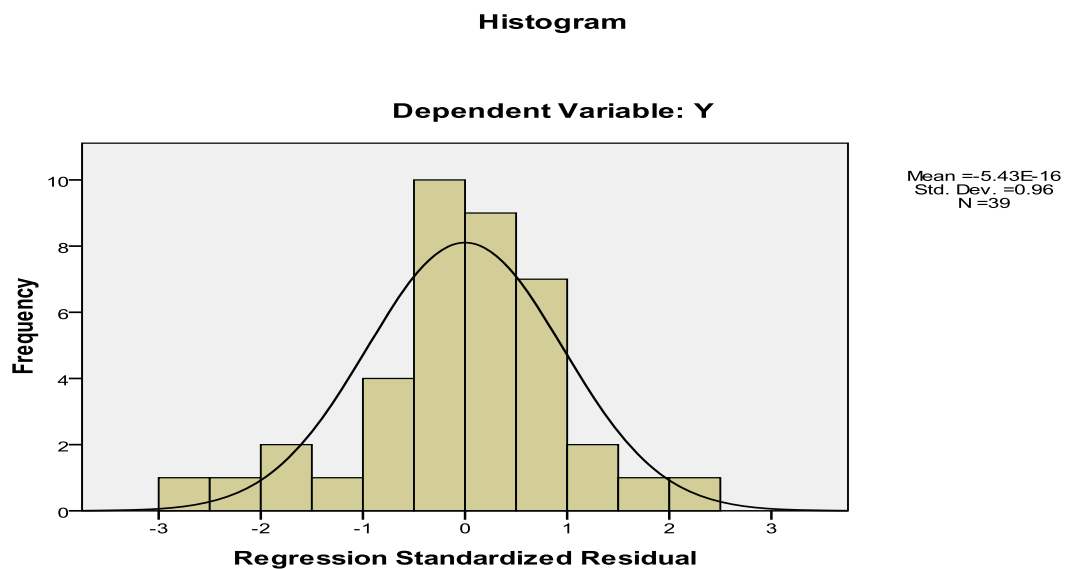
Variabel	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Nilai "r"	keterangan	<i>Alpha cronboach</i>	keterangan
	X2.6	0,503	Valid		
	X2.7	0,500	Valid		
	X2.8	0,412	Valid		
	X2.9	0,494	Valid		
	X2.10	0,529	Valid		
	X2.11	0,558	Valid		
	X2.12	0,434	Valid		
	X2.13	0,438	Valid		
	X2.14	0,383	Valid		
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,559	Valid	0,828	Reliabel
	X3.2	0,550	Valid		
	X3.3	0,365	Valid		
	X3.4	0,702	Valid		
	X3.5	0,733	Valid		
	X3.6	0,734	Valid		
	X3.7	0,713	Valid		
	X3.8	0,368	Valid		
	X3.9	0,666	Valid		
	X3.10	0,690	Valid		
	X3.11	0,419	Valid		
	X3.12	0,593	Valid		
	X3.13	0,378	Valid		
	X3.14	0,472	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,362	Valid	0,771	Reliabel
	Y2	0,384	Valid		
	Y3	0,511	Valid		
	Y4	0,359	Valid		
	Y5	0,502	Valid		
	Y6	0,307	Valid		
	Y7	0,415	Valid		
	Y8	0,382	Valid		
	Y9	0,622	Valid		

Variabel	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Nilai "r"	keterangan	<i>Alpha cronboach</i>	keterangan
	Y10	0,699	Valid		
	Y11	0,488	Valid		
	Y12	0,665	Valid		
	Y13	0,307	Valid		
	Y14	0,564	Valid		
	Y15	0,331	Valid		
	Y16	0,638	Valid		

## E. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### Histogram Uji Normalitas



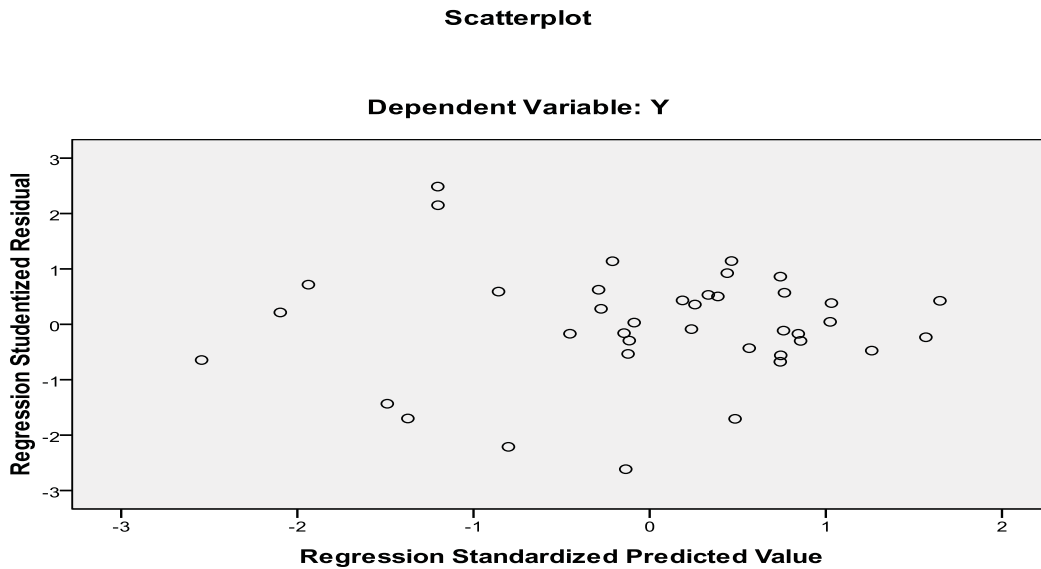
### 2. Uji multikolinieritas

#### Collinearity Statistic

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Disiplin Kerja	0,991	1,009
Motivasi	0,955	1,047
Kepemimpinan	0,963	1,038

3. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot



F. Hasil Pengujian Hipotesis

1. **H<sub>1</sub>: Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.**

Hasil regresi antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagaimana dalam tabel 5.24 diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,707$   $t_{tabel} = 1,689$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.

2. **H<sub>2</sub>: Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.**

Hasil regresi antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebagaimana dalam tabel 5.24 menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 2,916$   $t_{tabel} = 1,689$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,464 positif (+).

3. **H<sub>3</sub>: Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.**

Hasil regresi antara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagaimana pada tabel 5.24 menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 2,164$   $t_{tabel} = 1,689$  maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin sehingga  $H_0$  ditolak.

## G. Uji Simultan (Uji F)

**$H_4$  : Disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel 5.24 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,020 dengan signifikansi 0,002 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0,05 pada  $df = n-k$  dan  $k-1$  sebesar 2,87 artinya bahwa  $F_{hitung} 6,020 > F_{tabel} 2,87$ . Dengan demikian bahwa hipotesis keempat terbukti bahwa secara simultan/bersama-sama disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.

## H. Implikasi Hasil Penelitian

### 1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan faktor disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.

### 2. Implikasi Manajerial

- a. Perusahaan harus lebih meningkatkan perhatiannya terhadap pengawasan dan meninjau kembali aturan disiplin kerja baik aturan waktu kerja, ketaatan terhadap peraturan serta kepatuhan terhadap hasil kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Peran pimpinan perusahaan harus lebih aktif agar lebih mendorong karyawan sebagai bentuk motivasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja antara lain pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi atau kompensasi seperti hadiah yang dapat memacu kreatifitas kerja.
- c. Implikasi manajerial sumber daya manusia lainnya yaitu peran kepemimpinan yang dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawannya agar karyawan loyal terhadap perusahaan dengan lebih intens melakukan komunikasi baik formal maupun informal seperti selalu memonitor secara langsung pekerjaan karyawan sehingga permasalahan yang terjadi dilapangan lebih cepat terserap oleh pimpinan sebagai bahan pengambilan kebijakan.

## I. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin yang populasi atau jumlah karyawan relatif sedikit sehingga pengambilan sampel terbatas, secara sederhana dapat dikatakan bahwa semakin besar sampel penelitian akan semakin

baik karena dalam sampel yang besar akan tercerminkan gambaran hasil yang lebih nyata (Arikunto, 2000:124)

2. Penelitian ini hanya terbatas mencari pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan sehingga kemungkinan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti : budaya perusahaan, iklim organisasi dan lingkungan kerja.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Hal ini berkaitan dengan perasaan senang dan tidak senang dengan faktor situasional yang dapat menimbulkan subyektifitas dari jawaban responden. Responden memungkinkan untuk memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan yang dialami, sehingga dapat menimbulkan kondisi yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin.
4. Disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa hal, yaitu :

1. PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin perlu meninjau kembali terhadap penerapan dan aturan tentang disiplin kerja karyawan, dengan lebih meningkatkan pengawasan aturan disiplin kerja baik seperti pemberian sanksi/hukuman terhadap pelanggaran disiplin.
2. PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan dalam rangka menciptakan kepuasan kerja dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi, menciptakan kondisi kerja yang dinamis, sehingga membentuk tanggung jawab dan kreatifitas terhadap pekerjaan dengan dukungan kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.
3. Peran kepemimpinan senantiasa lebih aktif melaksanakan komunikasi kepada karyawan dan pemberian dukungan terhadap pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan dengan jelas diterima oleh karyawan sebagai bentuk masukan terhadap perusahaan dalam pengambilan kebijakan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsimi, 2000, *Manajemen Penelitian Edisi Baru*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad Moh 1995, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri edisi keempat* , Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Brahmasari Ida Ayu, 2008 *Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan, jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.10 No.2.*
- Dessler Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Benjamin Modan*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Dubrin Andrew J, 2005, *Leadership Terjemahan Edisi Kedua*, Penerbit Pranada, Jakarta.
- Ekayadi Septiayaningsih 2007, *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja PT. Rimbajatiraya Citrakarya*,
- Gita Sudarmo, Sugita, 2000, *Perilaku Organisasi Edisi Pertama, Cetakan kedua*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Guritno Suryo, Sudaryono, Untung Raharjo 2011, *Theory dan Aplcation IT Research/ Metodologi Penelitian Tekhnologi Informasi*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Handoko T.Hani 2001 *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia edis kelimabelasi*, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Handoko,T.Hani 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua Cetakan keempatbelas* Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasan Iqbal, 2004 *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Melayu 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*, Penerbit Bumi kasara Jakarta
- Hasibuan Melayu 2003, *Organisasi dan Motivasi :Dasar Peningkatan Produktivitas* Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Melayu 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*, Penerbit Bumi Aksara , Jakarta
- Irawati, Sudarsono, 2008, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, Produktifitas kerja dan Kinerja Organisasi (Suatau pendekatan konseptual).*
- Ivancevich Jhon M, Robert Konopaske, M.T. Mattesoon, *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid Satu Edisi Ketujuh*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred 2006. *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*, penerbit Andi Offset.
- Mamik, 2008, *Pengaruh Kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.7 No.2 2009.*

- Muhaimin, 2004 *Hubungan antara Kepuasan kerja dan Disiplin kerja Karyawan Operator Shawing Computer bagian Produksi PT. Primarindo Asian Infrastruktur, Tbk Bandung.*
- Nawaz Musarrat M 2010, *Effect of Motivationl Factor on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan Intenational Journal of Bussines and Mangement Vol.5 No.3*
- Nitisemito Alex S, 1996, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ketiga*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Parvin,Kabir 2012, *Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmenteical Sector.*
- Prabu Anwar, 2005, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*
- Risambessy A, 2012, *The Influence Of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance.*
- Rivai, 2004, *Kiat Memimpin dalam Abad ke 21*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins S.P 1996, *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*, Penerbit Indeks Gramedia, Yogyakarta.
- Robbins S.P 2001, *Perilaku Organisasi Jilid 2 edisi ketujuh*, Penerbit Prenehellindo, Jakarta.
- Robbins S.P, 2006, *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*, Penerbit Indeks, Gramedia, Jakarta.
- Robbins,S.P 2003, *Perilaku Organisasi Jilid satu edisi ketujuh*, Penerbit Prenehellindo, Jakarta.
- Santoso Singgih 2010, *Statistik Parametrik , Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Penerbit Elex Media Komputindi, Jakarta.
- Sharma, Bajpai 2010, *Effective Leadership and its Linier Dependence on Job Satisfaction : A Comparative Study in Public And Private Organization In India.*
- Siagian Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit Bumi Akasara, Jakarta.
- Sopiah 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sukandarramudi, 2006, *Metodologi penelitian “Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sunarto, 2003, *perilaku Organisasi*, Penerbit AMUS, Yogyakarta.
- Sudjadi 2005, *Manajemen Organisasi*. Penerbit Pustaka Aksara, Jakarta
- Suryana, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Divisi Tambang PT. Inco Sorowako*

Umar Husein 2010, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah, Seri Penelitian Bisnis No.1*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Yuki, G. A, 2005, *Leadership In Organizations*, Upper Saddle River, Prentice-Hall.

