

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PEGAWAI PT. OXY
JAYA PUTRA**

Michael Kevin Hernando¹,
Email: devinjack021@gmail.com

Liosten R. R. Uly Tampubolon²,
Email: liostenully@yahoo.com

Program Studi Manajmen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menentukan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Oxy Jaya Putra. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan, sementara variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji data yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Ver. 25. Sampel terdiri dari 40 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa secara keseluruhan valid dan reliabel. Uji penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 67% terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, and leadership style on job satisfaction at PT. Oxy Jaya Putra. The independent variables in this study are motivation, work discipline, and leadership style, while the dependent variable in this study is job satisfaction. The type of research used is quantitative research. This study uses multiple regression analysis to test the data conducted using IBM SPSS Ver. 25. The sample consisted of 40 respondents with a sampling technique using purposive sampling. The results of the instrument test show that overall it is valid and reliable. This research test concludes that motivation has a positive effect on job satisfaction. There is a positive and significant effect between work discipline and job satisfaction. There is a positive and significant effect between leadership style and job satisfaction. The results of this study indicate that the variables of motivation, work discipline, and leadership style have an effect of 67% on job satisfaction.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Leadership Style; Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran kunci yang kritis dalam organisasi, karena individu merupakan elemen fundamental dalam mencapai tujuan organisasi. Bisnis mengutamakan sumber daya manusia. Bahkan dengan dasar dan sumber daya yang melimpah, operasi bisnis tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Oleh karena itu, kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2019), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi mendorong orang untuk bekerja dengan baik dan melakukan upaya yang terkoordinasi untuk mencapai kepuasan. Faktor-faktor hygiene mencegah ketidakpuasan (misalnya, hubungan, imbalan, dan kondisi lingkungan). Faktor-faktor motivator mendorong kepuasan (misalnya, pencapaian dan pengakuan). Ketidadaan faktor-faktor hygiene dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Motivasi yang inheren mendorong kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi (motivator) mempromosikan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan dengan pemenuhan kebutuhan hygiene.

Karyawan yang mengharapkan kompensasi atau gaji yang memadai (misalnya, untuk kebutuhan dasar seperti pakaian, makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan istirahat yang cukup) harus diprioritaskan. Perlakuan yang wajar menjamin imbalan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut. Karyawan yang termotivasi lebih produktif (Hafidzi et al., 2019). Disiplin juga mempengaruhi kepuasan kerja. Ini mencakup kepatuhan terhadap aturan organisasi dan arahan sosial. Pelanggaran mengakibatkan sanksi dan penekanan pada tanggung jawab. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan penyelesaian tugas yang efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan.

Para pemimpin harus menangani masalah organisasi untuk membangun semangat kerja yang solid. Pemimpin yang sukses dapat memotivasi pekerja. Kepuasan kerja berubah-ubah karena gaya kepemimpinan, yang bersifat relatif dan individu. Pemimpin harus memotivasi dengan efektif. Kepuasan mendorong kerja yang antusias. Pemimpin mengubah rencana menjadi tindakan, mengkomunikasikan tujuan, dan meningkatkan semangat (Putri, 2021).

Tabel 1. Total Pegawai yang di Keluarkan dan Menundurkan Diri di PT. Oxy Jaya Putra

Tahun	Jumlah Pegawai yang di Keluarkan	Jumlah Pegawai Yang Mengundurkan Diri
2019	3	6
2020	20	1
2021	8	4
2022	1	10
2023	1	15

Sumber: Data dari Pt. Oxy Jaya Putra

Berdasarkan Tabel 1, ditunjukkan jumlah karyawan yang dipecat atau mengundurkan diri di PT. Oxy Jaya Putra dari tahun 2019 hingga 2023. Jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan meningkat setiap tahun. Kenaikan turnover ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan yang tersisa karena beban kerja yang meningkat, komunikasi yang terganggu, dan kecemasan. Disiplin kerja, motivasi karyawan, dan gaya kepemimpinan

memainkan peran yang krusial. Disiplin kerja yang tinggi memastikan kehadiran yang tepat waktu dan penggunaan jam kerja yang efisien. Karyawan yang termotivasi menyelesaikan tugas organisasi dengan cepat. Menangani masalah-masalah ini sangat penting untuk mencapai tujuan kinerja kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menentukan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di PT. Oxcy Jaya Putra. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan.

II. KERANGKA TEORITIS DAN RUMUSAN HIPOTESIS

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Mangkunegara (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran dalam tenaga kerja untuk memastikan mereka aktif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai.

Prinsip-prinsip umum MSDM meliputi:

1. **Menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan:** Memilih individu berdasarkan karakteristik dan preferensi mereka serta merancang pekerjaan sesuai dengan tenaga kerja yang tersedia.
2. **Menetapkan standar kinerja:** Standar harus jelas sehingga tanggung jawab dan ekspektasi untuk karyawan juga jelas.
3. **Memberikan imbalan atas kinerja kerja:** Imbalan seperti pujian, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat memotivasi karyawan.
4. **Memastikan pengawasan yang baik:** Pengawas harus terampil dalam aspek teknis dan manajerial serta memperhatikan kesejahteraan karyawan.
5. **Mendefinisikan tanggung jawab karyawan dengan jelas:** Tanggung jawab yang jelas menghindari konflik dan meningkatkan produktivitas.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2017), motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan energi dan potensi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, orang bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidup mereka. Keinginan setiap individu berbeda, yang mengakibatkan perilaku yang beragam di tempat kerja. Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang memungkinkan seseorang untuk menunjukkan perilaku (arah perilaku) dalam sebuah organisasi. Ini mencakup tingkat usaha dan ketekunan dalam memecahkan masalah. Motivasi juga menyediakan dorongan untuk individu agar dapat berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan menjaga integritas, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan. Motivasi adalah dasar dari keterlibatan kerja.

Rizky (2022) melihat motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, baik positif maupun negatif. Motivasi kerja melibatkan penanaman antusiasme dan dorongan. Motivasi kerja muncul dari faktor internal dan eksternal, mendorong individu untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan rasa tanggung jawab.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2017), terdapat dua jenis motivasi:

1. Motivasi positif: Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang menunjukkan kinerja di atas standar yang ditetapkan.
2. Motivasi negatif: Jenis motivasi ini meningkatkan semangat kerja bawahan karena orang umumnya suka menerima insentif positif. Dalam jangka pendek, motivasi negatif meningkatkan moral karyawan bawahan karena ketakutan akan hukuman.

Disiplin Kerja

Menurut Hidayat (2022), disiplin adalah hal yang penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, keberadaan disiplin kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena memungkinkan organisasi untuk melaksanakan program kerja dan mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam manajemen organisasi sangat penting karena manusia memiliki batasan tertentu yang memerlukan panduan dan arahan. Oleh karena itu, pemimpin sangat penting dalam setiap organisasi. Kepemimpinan melibatkan karakteristik, kecenderungan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, posisi sosial, dan pandangan tentang pengaruh yang sah. Kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu merupakan inti dari kepemimpinan (Soulthan, 2020).

Putri (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikut melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan melibatkan pengarahan, pembimbingan, dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, dan perilaku orang lain menuju tujuan tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan adalah komponen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja keseluruhan suatu unit.

Menurut Afandi (2017), kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Ini mencerminkan perasaan karyawan tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja bukanlah satu ide tunggal; ini adalah respons emosional atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang mungkin merasa relatif puas dengan satu aspek pekerjaan mereka sementara tidak puas dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dihasilkan dari evaluasi kondisi kerja mereka. Seorang karyawan yang puas cenderung lebih menyukai situasi kerja mereka.

Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah komponen kritis bagi karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan oleh perasaan mereka tentang pekerjaan, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Ketika karyawan puas, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka dengan baik, yang mengarah pada kinerja kerja yang efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja melibatkan kesejahteraan emosional dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang. Ini tercermin dalam etika kerja, disiplin, dan kinerja kerja (Hasibuan, 2017). Tanggung jawab terkait pelaksanaan tugas, seperti ketekunan, perhatian terhadap tugas, dan antusiasme, terlihat dalam konteks ini. Selain itu, faktor-faktor terkait kehadiran dan pemecatan, termasuk ketepatan waktu, efektivitas tugas, dan kepatuhan terhadap aturan, juga memainkan peran. Karyawan juga harus menunjukkan kreativitas dan inisiatif. Karyawan

yang puas cenderung lebih disiplin, sedangkan ketidakpuasan dapat mengarah pada kurangnya disiplin.

Menurut Mangkunegara (2019), kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang dihasilkan dari keinginan, harapan, dan persepsi karyawan terkait pekerjaan mereka. Ini terwujud sebagai perasaan bahagia, puas, atau tidak puas berdasarkan realitas yang dialami oleh karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menginvestigasi dampak motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Oxy Jaya Putra. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan menuju pencapaian tujuan mereka. Ketika motivasi kuat, antusiasme dan kinerja meningkat. Motivasi mengacu pada kesediaan untuk mengerahkan usaha tinggi menuju tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, setiap perusahaan harus mampu memotivasi semua anggota stafnya. Motivasi memungkinkan karyawan untuk melakukan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika karyawan termotivasi, mereka merasa dorongan khusus untuk menyelesaikan tugas, yang mengarah pada efektivitas organisasi. Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien, yang menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian oleh Bryan (2014), Utari (2015), Endah (2017), dan Rizki (2017) telah menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah: H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Oxy Jaya Putra.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin adalah faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin melibatkan pemeliharaan keteraturan dan pengendalian diri. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran, kesediaan, dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial.

Dalam sebuah organisasi, disiplin kerja bertujuan untuk memastikan bahwa semua karyawan dengan sukarela mematuhi dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan tanpa paksaan. Disiplin yang baik mengarah pada produktivitas yang tinggi dan kinerja kerja yang efektif. Ketika karyawan disiplin, mereka datang dan pulang kerja tepat waktu, melaksanakan tugas mereka dengan baik, dan mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial.

Penelitian oleh Ida (2015), Endah (2017), Rizki (2017), dan Billy (2017) telah menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif. Namun, beberapa karyawan mengabaikan disiplin kerja karena kurangnya tanggung jawab dan kesadaran mengenai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah: H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Oxy Jaya Putra.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. Ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi tulang punggung pengembangan organisasi dengan memotivasi dan berdampak positif pada semangat kerja bawahan. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Gaya kepemimpinan melibatkan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Ini menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, bertujuan untuk mencapai komitmen bersama.

Gaya kepemimpinan yang efektif mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung kepercayaan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahan mereka. Menurut Bangun (2018), Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan dapat menyebabkan penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan turnover. Penelitian oleh Bryan (2014), Endah (2017), dan Rizki (2017) telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan deskripsi di atas, hipotesis yang dirumuskan untuk studi ini adalah: H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Oxcy Jaya Putra.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Maret 2024 – Mei 2024 di PT. Oxcy Jaya Putra Surabaya. Objek penelitian adalah PT. Oxcy Jaya Putra yang terdiri dari dua hal, yaitu objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan dibentuk oleh peneliti. Karakteristik dan bentuk tersebut digunakan untuk menyimpulkan generalisasi yang biasanya disebut sebagai populasi (Sugiyono 2019, 126). Populasi di PT. Oxcy Jaya Putra adalah 56 karyawan. Sampel yang digunakan adalah 40 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Menurut Sugiyono (2019, 133), purposive sampling dapat diartikan sebagai pengambilan sampel atau sumber data melalui pertimbangan. Pertimbangan atau kriteria dalam penelitian ini adalah: 1) Bekerja di PT. Oxcy Jaya Putra selama minimal 1 tahun 2) Usia minimal 20 tahun 3) Memiliki status sebagai karyawan tetap. Deskriptif kuantitatif dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistik versi 25 untuk mengetahui data secara umum dan dilanjutkan dengan analisis validitas, reliabilitas, multikolinearitas, koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan uji-t dan uji-F.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	40	4.1600	0.30450
Disiplin Kerja (X2)	40	4.1083	0.44575
Gaya Kepemimpinan (X3)	40	4.0998	0.60522
Kepuasan Kerja (Y)	40	4.1042	0.47809

Sumber: Data Olahan Menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai rata-rata 4,16 dengan deviasi standar 0,3045. Disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 4,1083 dengan deviasi standar 0,44575. Gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 4,0998 dengan deviasi standar 0,60522. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 4,1042 dengan deviasi standar 0,47809.

Table 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R. Hitung	R. Tabel	Catatan
Motivasi	X1.1	0.351	0.312	Valid
	X1.2	0.362	0.312	Valid
	X1.3	0.57	0.312	Valid
	X1.4	0.421	0.312	Valid
	X1.5	0.622	0.312	Valid
Disiplin kerja	X2.1	0.567	0.312	Valid
	X2.2	0.44	0.312	Valid
	X2.3	0.792	0.312	Valid
	X2.4	0.846	0.312	Valid
	X2.5	0.861	0.312	Valid
	X2.6	0.789	0.312	Valid
	X2.7	0.768	0.312	Valid
	X2.8	0.494	0.312	Valid
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0.775	0.312	Valid
	X3.2	0.812	0.312	Valid
	X3.3	0.758	0.312	Valid
	X3.4	0.792	0.312	Valid
	X3.5	0.771	0.312	Valid
	X3.6	0.821	0.312	Valid
Kepuasan Kerja	Y1.1	0.713	0.312	Valid
	Y1.2	0.503	0.312	Valid
	Y1.3	0.811	0.312	Valid
	Y1.4	0.782	0.312	Valid
	Y1.5	0.767	0.312	Valid

Sumber: Data Olahan Menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa instrumen pengukuran yang digunakan pada variabel kompetensi adalah valid. Hal ini disebabkan karena nilai R Hitung > R Tabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	0.953
x1.2	0.952
x1.3	0.95
x1.4	0.951
x1.5	0.949

x2.1	0.95
x2.2	0.95
x2.3	0.947
x2.4	0.946
x2.5	0.946
x2.6	0.947
x2.7	0.947
x2.8	0.95
x3.1	0.947
x3.2	0.947
x3.3	0.947
x3.4	0.947
x3.5	0.947
x3.6	0.946
y1.1	0.948
y1.2	0.951
y1.3	0.947
y1.4	0.947
y1.5	0.947

Sumber: Data Olahan Menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa instrumen pengukuran yang digunakan pada variabel kompetensi dan disiplin kerja adalah reliabel karena nilai Cronbach's alpha > 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Kolmogrov-Smirnov	Unstandardized Residual
Asymp Sig. (2 Tailed)	0.67

Sumber: Data Olahan Menggunakan SPSS versi 25.

Ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai sig. > 0,05 dan dikatakan tidak terdistribusi normal jika nilai sig. < 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0.623	1.605
Disiplin Kerja	0.157	6.374
Gaya Kepemimpinan	0.17	5.879

Sumber: Data Olahan Menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji F, nilai F-hitung adalah 28,176. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, karena nilai F-hitung > F-tabel ($28,176 > 3,25$). Sementara itu, berdasarkan hasil uji t pada setiap variabel,

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.840a	.706	.681

menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, karena nilai t-hitung > t-tabel.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 8. Model Summary R

Sumber: Data Olahan Menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, nilai adjusted R-square adalah 0,681 (68,1%). Ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 68,1%, sementara sisa 31,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel independen dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

PT OXCY JAYA PUTRA, salah satu perusahaan periklanan terkemuka di Surabaya, telah berdiri sejak tahun 1995. Dalam perjalanannya untuk menjadi perusahaan periklanan papan atas di Surabaya dan Jawa Timur, PT OXCY JAYA PUTRA telah berulang kali menunjukkan kinerja luar biasa dengan dipercaya sebagai mitra perusahaan nasional dan multinasional. Konsistensi dalam memberikan yang terbaik untuk pelanggan merupakan kunci kesuksesan PT OXCY JAYA PUTRA dalam tetap menjadi perusahaan periklanan berskala nasional.

Dalam upayanya, PT OXCY JAYA PUTRA tidak hanya melayani korporasi besar, tetapi juga menyambut bisnis kecil dan bahkan individu untuk memanfaatkan layanan yang disediakan, seperti: Billboard/Signboard, Kotak Neon, Kotak Neon PJU, Jembatan Penyeberangan Orang (JPO), Spanduk Pinggir Jalan, Tanda Huruf, Tanda Toko, Totem, Spanduk Skala Besar, Digital Printing, dan lain-lain. Dengan pengalaman lebih dari satu dekade, PT OXCY JAYA PUTRA semakin matang. Didukung oleh pencapaian yang terus berkembang, PT OXCY JAYA PUTRA terus mengukuhkan langkahnya untuk menjadi kebanggaan bagi klien-kliennya.

Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05, yaitu 0,031. Ini berarti motivasi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di PT OXCY JAYA PUTRA.

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05, yaitu 0,03. Ini berarti disiplin penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di PT OXCY JAYA PUTRA.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05, yaitu 0,019. Ini berarti gaya kepemimpinan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di PT OXCY JAYA PUTRA.

Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, variabel independen (Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja), seperti yang ditunjukkan oleh F hitung > F tabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh signifikan dari motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN BATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan, dapat disarankan bahwa pemilik bisnis perlu memperhatikan motivasi karyawan dan terus mengembangkan disiplin kerja di kantor serta menjaga tingkat kepemimpinan yang baik, karena hal ini akan berhubungan dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
Firmansyah, D., Hidayat, R., Kepemimpinan, G., Kerja, K., & Karyawan, K. (2023).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia Kata kunci (Vol. 6).

<http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>

Hasibuan. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara

Hasibuan, M.S. . (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara

Rizky, M. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI :
GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI

(SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). 3(3).

Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi*. 11(September 2021), 54–72.

Soulthan S. Batubara. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)*. Jurnal Pendidikan Akuntansi. Vol.3, No.1. 40-58.

Putri Pramestu Nandini, M. Yahya Arwiah. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT QINAR RAYA MANDIRI*. e-proceeding of Management. Vol.4, N0.4. 34-86.

Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2019). *Manajemen SDM. Remaja Rosdakarya*.