

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT JAYA MASAWAN PUTRA SEJAHTERA
CABANG GRAND JM PALEMBANG SQUARE**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

RENALDI

NPM : 2201110020

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

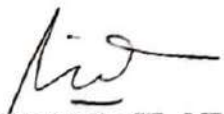
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Renaldi
Nomor Pokok/NPM : 2201110020
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 21-7-2026 Pembimbing I :


Rudy Chairudin, SE., MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 23-07-2026 Pembimbing II :


H. Hisbullah Basri, SE., M.Si
NIDN : 0212016201

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi,



Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

118/PS/DFEB/20

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Renaldi
Nomor pokok/NIM : 2201110020
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA MASAWAN
PUTRA SEJAHTERA CABANG GRAND JM
PALEMBANG SQUARE

Penguji Skripsi :

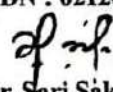
Tanggal 24-07-2020 Ketua Penguji


:Rudy Chairudin, SE,MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 24-07-2020 Penguji I


:H. Hisbullah Basri, SE,M.Si
NIDN : 0212016201

Tanggal 17/07/2020 Penguji II


:Dr. Sari Sakarina, SE,MM
NIDN : 0214038501

18/PS/DFEB/20

Mengesahkan :

Dekan,
Tanggal 07/08/2020



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 08/08/2020



Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah memang tidak pernah menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa

FA INNA MA’AL-USRI YUSRA”

(OS. Al-Insyirah 94:5-6)

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri, tak ada yang tahu kapan kau mencapai tuju, dan percayalah bukan urusanmu untuk menjawab itu”

(Baskara Putra)

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”

“Orang lain ga akan paham *struggle* dan masa sulit kita, yang mereka ingin tahu hanya bagaimana *success* storiesnya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan, kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah rabbil’alamiin, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang yang telah saya lalui untuk mendapatkan gelar sarjana ini. Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan.

Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. kepada satu-satunya orang tua yang saya miliki saat ini bapak Muslim, terima kasih atas doa, cinta, pengorbanan dan keteguhan hati yang telah menguatkan penulis untuk terus maju. Skripsi ini adalah wujud kecil dari segala harapan dan perjuangan yang telah dilalui. Semoga karya ini dapat menjadi kebanggaan kecil bagimu.

2. Almarhumah ibunda tercinta pintu surgaku, ibu Siti Sofiah seseorang yang biasa saya sebut mamak. Kepergianmu membuatku mengerti bahwa rindu yang paling menyakitkan adalah merindukan orang yang telah tiada, ragamu memang sudah tidak ada dan tidak bisa aku jangkau tapi namamu akan tetap menjadi motivasi terkuat sampai detik ini. Mamak terima kasih atas segala doa, pengorbanan, dan kasih sayang yang tulus yang diberikan, semoga mamak melihat anak kecil ini dengan penuh bangga. Mamak skripsi ini penulis persembahkan sebagai bentuk cinta kepada engkau. Andai waktu mengizinkan penulis dapat bertemu, penulis hanya ingin memeluk dan menyampaikan rasa rindu, permohonan maaf dan terima kasih.
3. Terima kasih kepada saudara perempuan saya Lilis Novianti yang sudah menjadi ibu bagi penulis terima kasih banyak atas dukungannya baik moral maupun material yang telah diberikan selama ini, terima kasih untuk tetap menjadi alasan penulis menyelesaikan studinya sampai sarjana.
4. Teruntuk keluarga besarku terima kasih sudah menjadi alasan bagi penulis untuk tetap semangat menyelesaikan studi ini. Kalian adalah warna dalam perjalananku meraih gelar ini.
5. Teman-teman seperjuangan “pejuang wisuda”, yang selalu kebersamai penulis dalam proses skripsi ini, saling menguatkan dan berbagi tawa. Terima kasih untuk semua cerita yang telah dilalui selama masa-masa kuliah.
6. Terima kasih kepada bapak Rudy Chairudin, SE,MP dan bapak H. Hisbullah Basri, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.
7. Terakhir penulis akhiri, *“Beberapa anak memang terlahir beruntung di tengah keluarga yang berkecukupan. Sisanya lebih beruntung lagi karena diberi hati dan tulang yang kuat untuk berdiri sendiri”* kata-kata yang pernah penulis baca dan membuat penulis bertahan hingga saat ini. Terima kasih banyak kepada Renaldi selaku penulis, terima kasih sudah mewujudkan saat keinginan mamak melihat anaknya menjadi sarjana.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Renaldi

Nomor Pokok/NPM : 2201110020

Angkatan : 2022

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 08 April 2026

Peneliti,



Renaldi

2201110020

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square ". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terselesaikannya karya ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, moral maupun materi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang dan dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama masa studi.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Rudy Chairudin, SE,MP. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak H. Hisbullah Basri, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta mengarahkan penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan kepada penulis selama menempuh studi.
8. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square beserta staf yang telah bersedia memberikan izin, dan memberikan data kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kedua Orang Tua saya tercinta, serta seluruh keluarga terima kasih atas doa, kasih sayang dukungan secara moral dan materi yang tak terhingga serta pengorbanan yang tak pernah putus, inilah buah jerih payah kalian.
10. Teman-teman seperjuangan, terima kasih atas kebersamaan, semangat dan bantuannya selama ini.
11. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan kerendahan hati menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis secara khusus maupun serta bagi semua pembaca. Aamiin.

Palembang, 2026
Peneliti

Renaldi

2201110020

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
11.1.....	La
tar Belakang	1
11.2.....	Ru
musan Masalah	7
11.3.....	Tu
juan Penelitian	7
11.4.....	M
anfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.3 Disiplin Kerja	18
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	26
2.3 Kerangka Berpikir	29
2.4 Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1 Tempat Penelitian	32
3.1.2 Waktu Penelitian.....	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1 Sumber Data	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	33
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	35
3.3.1 Populasi.....	35
3.3.2 Sampel.....	35
3.3.3 Teknik Sampling.....	36
3.4 Rancangan Penelitian.....	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.5.1 Variabel Penelitian	40
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.6 Instrumen Penelitian	42
3.7 Uji Instrumen.....	43
3.7.1 Uji Validitas.....	43
3.7.1 Uji Reliabilitas	43
3.8 Uji Asumsi Klasik	44
3.8.1 Uji Normalitas	44
3.8.2 Uji Multikolinieritas	44
3.8.3 Uji Heterosketastisitas	45
3.9 Teknik Analisis Data	45
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	46
3.9.3 Analisis Determinasi (R^2).....	46
3.10 Uji Hipotesis.....	47
3.10.1 Uji Simultan (Uji f).....	47
3.10.2 UJI Parsial (Uji t).....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	51

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	55
4.1.2.1 Visi Perusahaan	55
4.1.2.2 Misi Perusahaan.....	55
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	55
4.1.3.1 Struktur Organisasi.....	55
4.1.3.1 Uraian Tugas	57
4.1.4 Pembahasan dan Interpretasi	62
4.1.4.1 Deskripsi Profil Responden.....	62
4.1.4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.1.4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	62
4.1.4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
4.1.5.1 Uji Validitas	64
4.1.5.1 Uji Reliabilitas.....	68
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	69
4.1.6.1 Uji Normalitas	69
4.1.6.2 Uji Multikolinieritas	71
4.1.6.3 Uji Heterosketastisitas.....	72
4.1.7 Regresi Linear Berganda	73
4.1.8 Koefisien Korelasi (r).....	75
4.1.9 Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.1.10 Uji Hipotesis	76
4.1.10.1 Uji Simultan (Uji F).....	77
4.1.10.2 Uji Parsial (Uji t)	78
4.2 Pembahasan Penelitian.....	82
4.2.1 Pengaruh Variabel X_1, X_2, X_3 Terhadap Variabel Y	82
4.2.2 Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Variabel Y	83
4.2.3 Pengaruh Variabel X_2 Terhadap Variabel Y	84
4.2.1 Pengaruh Variabel X_3 Terhadap Variabel Y	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	27
Tabel 3.1 Jadwal dan Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan	35
Tabel 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
Tabel 3.4 Skala Likert	43
Tabel 3.5 Kriteria Hubungan dua Variabel.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1).....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_3)	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
Tabel 4.14 Hasil Uji F	77
Tabel 4.15 Hasil Uji t	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.3 Uji Heterosketastisitas	72

ABSTRAK

Renaldi. 2026. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square. (Di bawah bimbingan Bapak Rudy Chairudin, SE,MP Dan Bapak H. Hisbullah Basri, SE, M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square sebanyak 68 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. persamaan regresi linear berganda $Y = 2,739 + 0,340 X_1 + 0,497 X_2 + 0,99 X_3$. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepuasan Kerja pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,882 menunjukkan bahwa 88,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Renaldi. 2026. *The Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Grand JM Palembang Square Branch. (Under the guidance of Mr. Rudy Chairudin, SE., MP. and Mr. H. Hisbullah Basri, SE., M.Si.)*

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work discipline, and job satisfaction on employee performance at PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Grand JM Palembang Square Branch. The research method used was a quantitative method. The population in this study consisted of all employees of PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Grand JM Palembang Square Branch totaling 68 employees. The sampling technique used was saturated sampling, so that the entire population was used as the research sample. Data collection techniques were carried out through questionnaires and documentation. Data analysis used validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, F-test, and t-test.

The results of the study showed that leadership style, work discipline, and job satisfaction simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Grand JM Palembang Square Branch with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning that H_0 was rejected and H_a was accepted. The multiple linear regression equation obtained was $Y = 2.739 + 0.340X_1 + 0.497X_2 + 0.099X_3$. Partially, leadership style had a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$, work discipline had a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$, and job satisfaction had a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.882 indicated that 88.2% of the variation in employee performance could be explained by leadership style, work discipline, and job satisfaction, while the remaining 11.8% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Renaldi dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 04 April 2001, merupakan anak ke enam dari tujuh bersaudara, anak dari bapak Muslim dan ibu Siti Sofiah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 93 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 31 Palembang, Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2018 di SMK Bina Jaya Palembang, tahun 2018 mulai bekerja di Grand JM Palembang Square sebagai Sales Promotion Boy (SPB), pada tahun 2022 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2026

Renaldi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja organisasi agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor utama yang menjadi penentu keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, tetapi sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah organisasi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pimpinan memiliki peran mengarahkan orang-orang yang berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana mempunyai manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan mampu bekerja efektif dan efisien serta memberikan kepuasan kerja secara maksimal kepada pihak manajemen perusahaan, sehingga membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang (Heliyana et al., 2024).

Dalam era modern, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Hal ini menyebabkan meningkatnya kebutuhan akan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki kinerja tinggi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Oktavia & Yanuar, 2022). Menurut Wibowo (2022:7) kinerja

memiliki makna yang lebih luas dan tidak hanya terbatas pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, melainkan juga mencakup seluruh proses bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja tidak sekedar dilihat dari output akhir, tetapi juga bagaimana individu menjalankan tugasnya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pekerjaan. Kinerja karyawan tidak terbentuk secara langsung melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor tersebut sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Menurut Kasmir dalam (Magdalena et al., 2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan pendapat Kasmir tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya fokus pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berikut penjelasan hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan utama yang membentuk iklim kerja dan secara langsung mempengaruhi motivasi serta kinerja karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2021) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan situasi, karakteristik bawahan, serta tuntutan lingkungan kerja.

(Putri, 2024) gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan pendapat Robbins & Judge dan Putri gaya kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai cara pemimpin dalam mengarahkan bawahan, tetapi juga sebagai faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cindy Pamela (2025) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain gaya kepemimpinan, Kasmir (2022) berpendapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Sunarni dkk., (2024) disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Hasibuan (2022) disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang tercermin dalam sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan mematuhi prosedur operasional standar yang berlaku.

Berdasarkan pendapat Sunarni dan Hasibuan disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan dan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Wijaya Putra Utama (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor

Pusat Lemabang Kota Palembang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masih menurut Kasmir selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Luthans dalam buku Lili Sularmi et al. (2025) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya lebih termotivasi, loyal, dan produktif. Wibowo (2022:202) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan bagaimana individu menilai pekerjaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat Lili Sularmi et al. dan Wibowo kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja, karena kepuasan kerja mencerminkan kondisi perasaan individu yang dapat bersifat mendukung maupun tidak terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa senang, nyaman serta memenuhi kebutuhan , harapan dan nilai-nilai yang dianut, maka akan muncul sikap positif seperti semangat kerja, loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ini Made Dwi Puspitasari (2022) dengan judul “pengaruh kecanggihan teknologi, partisipasi pemakaian, pengalaman kerja, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap Efektivitas sistem informasi akuntansi pada lembaga pengkreditan desa (LPD)” yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan mengenai hubungan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka hal tersebut harus menjadi perhatian semua manajemen

perusahaan termasuk manajemen perusahaan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.

PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail bagian Departemen Store dan Super maket yang terletak di pusat kota Palembang yang memiliki 7 cabang perusahaan yaitu, JM Pasar Raya, JM Kenten, JM Sukarami, JM Bandung, JM Lemabang, JM Plaju, Grand JM Palembang square. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square diduga bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Kondisi ini dapat dilihat masih adanya karyawan yang belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat masih kurangnya tingkat ketelitian dalam bekerja, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta belum optimalnya dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah kepada pelanggan. Kondisi ini tentu menjadi perhatian bagi perusahaan, kualitas pelayanan karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan kinerja karyawan karena memiliki peran strategis dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan. Namun berdasarkan kondisi yang ada bahwa penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan diduga belum sepenuhnya efektif. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan karyawan, kurang jelasnya dalam pemberian instruksi kerja yang dapat menimbulkan kebingungan dalam melaksanakan tugas, serta minimnya perhatian dan dukungan

kepada karyawan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi, sehingga berdampak pada penurunan semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dari sisi disiplin kerja PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square diduga terdapat beberapa permasalahan, seperti masih banyak karyawan datang terlambat, tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, serta tidak mematuhi standar operasional prosedur (SOP) seperti karyawan wanita tidak menggunakan Make-up yang telah ditentukan dan karyawan laki-laki tidak diperbolehkan berkumis dan berambut panjang. Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan dan berdampak pada tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, diduga kepuasan kerja yang dimiliki karyawan belum optimal yang ditunjukkan oleh adanya keluhan terhadap beban kerja, kurang apresiasi dari perusahaan, kompensasi yang diterima. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja ,dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta dapat memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhie, B. (2023). *Buku Ajar Praktikum Statistik*. Universitas Tridinanti.
- Afandi, P. (2025). *manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Yoyakarta: Zanafa Publishing.
- Astutik, W.S & Budi, N. S. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada TOYOTA AUTO 2000 Hasanudin Kediri)*. 1(2), 56–68.
- Agustin, C. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang*. Palembang: Universitas Tridinanti Palembang.
- Elsando, R. (2025). *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Popkhand Cabang Palembang* (Skripsi S-1). Universitas Tridinanti Palembang.
- Ghozali, I (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 515-522.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heliyana, E., Pramesthi, R. A., & Pramitasari, T. D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(6), 1046-1060
- Hasan, M., & Maufira, R. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Upah Pegawai. 4(3), 181–185.

- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2021) *Manajemen Personalia*. Jakarta:Ghalia.
- Kartono, K. (2021). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lili Sularmi, Vidya Amalia Rismanty, & Widodo Sunaryo. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Media Pustaka Indo.
- Monetaria, E., Noviantoro, D., & Mayasari, R. F. (2026). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swara Indah Music Square Palembang Pndasi* 7(1), 13–20.
- Oktavia S. & Yanuar (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. 04(01), 206–213.
- Putri, A.S., (2024). *pengaruh gaya kepeimpinan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja*. *jurnal: kewirausaah dan inovasi*. 3(1), 292–305.
- Rahayu, S., & Kunci, K. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu*. 6(1), 370–386.
- Pamela, C., Fitriana, N., & Djunaidi, H. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan pegawai dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang*. *Jurnal Kompetitif*.
- Puspitasari, I. M. D. (2022). *Pengaruh kecanggihan teknologi, partisipasi pemakaian, pengalaman kerja, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap efektivitas sistem akuntansi pada Lembaga Pengkreditan Desa (LPD)*.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)* (Edisi ke16). Jakarta: Salemba Empat.

- Rivai, V (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (teori dan praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sakarina, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 3(3), 166-176.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 334-354.
- Sanusi, A. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Utama, E. W. P. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja (Edisi ke-5)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

