

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN KFC BAHU MALL MANADO

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP BEHAVIOR AND THE WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN KFC BAHU MALL MANADO

Pricilya E.B. Wuysang¹, Hendra N. Tawas²

^{1,2,3} *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,*

Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia

E-mail: ¹brygitawuysang@gmail.com; ²hendranovitawas@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan. Sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi prestasi atau pencapaian perusahaan dari segi efektivitas dan efisiensi. Hal inilah menyebabkan perusahaan menyadari peran penting sumber daya manusia yang dikenal sebagai karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal inilah maka teori motivasi untuk memahami peningkatan prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai perusahaan yang memiliki prestasi kerja dari para karyawan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KFC Bahu Mall Manado. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Hasil penelitian secara simultan Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Human resources is a major asset for the company. Human resources directly or indirectly affect the achievement or achievement of the company in terms of effectiveness and efficiency. This is causing companies realize the crucial role of human resources known as the employees in the company. This is the theory of motivation to understand employee performance improvement is needed in the company to achieve the company that has the job performance of employees is high. This study aims to determine the effect of Work Discipline, Leadership Behavior and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance of employees. The population used in this study were all employees of KFC Bahu Mall Manado. 45 respondents were surveyed as samples. The analysis tool used is path analysis. Results of the study simultaneously Job Discipline, Leadership Behavior and Job Motivation significant effect on Job Satisfaction and Job Performance KFC employees Bahu Mall Manado.

Keywords: Work Discipline, Leadership Behavior, Work Motivation, Job Satisfaction, Job Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. Setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis, maupun nonbisnis memanfaatkan sumber daya manusia untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini. Sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi prestasi atau pencapaian perusahaan dari segi efektivitas dan efisiensi.

KFC adalah perusahaan yang telah berdiri lama di dunia sejak tahun 1952 dan di Indonesia berdiri mulai tahun 1978 sehingga produk KFC sudah sangat di kenal di masyarakat luas. Oleh sebab itu masyarakat mempunyai persepsi yang positif dengan produk yang ditawarkan oleh KFC karena konsumen merasa puas dengan kuliner ayam goreng atau produk-produk yang ditawarkan oleh KFC.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai jika tidak adanya disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik. Perilaku kepemimpinan dibutuhkan oleh para karyawan karena dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan kepemimpinan yang memiliki visi jauh ke depan. Perilaku kepemimpinan adalah pemimpin yang tahu berbagai kekuatan, kelemahan, tantangan, serta peluang yang dihadapi perusahaan dalam jangka pendek, menengah dan terutama jangka panjang. Motivasi kerja diperlukan bagi karyawan dalam rangka pencapaian prestasi kerja di perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan lebih keras, lebih lama, dengan kuantitas kerja yang lebih besar dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Hal inilah maka teori motivasi untuk memahami peningkatan prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai perusahaan yang memiliki prestasi kerja dari para karyawan yang tinggi.

Tujuan Penelitian

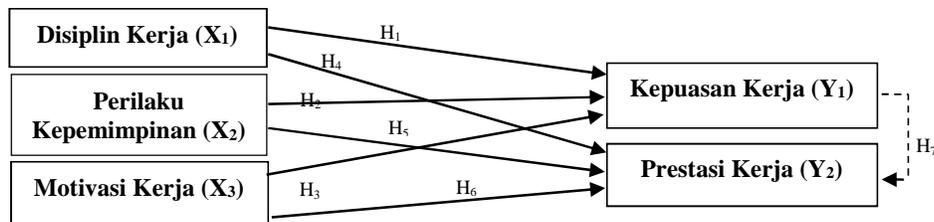
1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
6. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wijayanto (2012), manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang terkait dengan pengelolaan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan, 2005). Menurut Siagian (2008), disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dermawan (2013), menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2006). Menurut Ardana, dkk. (2012), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif. Davis dalam Mangkunegara (2005: 117), mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation and size of the organization in which an employee works*. Mangkunegara (2001), mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2007), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir
 Sumber: Tinjauan Pustaka, 2015

Hipotesis

- H1 : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
- H2: Perilaku kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
- H3 : Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
- H4 : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
- H5 : Perilaku kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
- H6 : Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
- H7 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif, Menurut Sugiyono (2012) penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Melalui penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KFC Bahu Mall Manado. Waktu penelitian untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu 3 bulan (September sampai November 2015).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan pengertian di atas maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KFC Bahu Mall Manado sebanyak 45 orang. Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang responden.

Uji Validitas (*Validity Test*)

Menurut Yamin dan Kurniawan (2009), uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil.

Uji Reliabilitas (*Reliability Test*)

Menurut Mustafa (2009), reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Jika suatu set obyek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama dan diperoleh hasil yang sama, maka ukuran itu disebut memiliki keandalan.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis jalur.

Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel/Item	Nilai r	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.822	0	Valid
X1.2	0.843	0	Valid
X1.3	0.798	0	Valid
X1.4	0.672	0	Valid
X2.1	0.527	0	Valid
X2.2	0.716	0	Valid
X2.3	0.792	0	Valid
X2.4	0.658	0	Valid
X3.1	0.866	0	Valid
X3.2	0.75	0	Valid
X3.3	0.815	0	Valid
X3.4	0.674	0	Valid
Y1.1	0.46	0	Valid
Y1.2	0.749	0	Valid
Y1.3	0.732	0	Valid
Y1.4	0.52	0	Valid
Y2.1	0.801	0	Valid
Y2.2	0.773	0	Valid
Y2.3	0.817	0	Valid
Y2.4	0.727	0	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel/Item	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
X1.1	0.88	Reliabel
X1.2	0.878	Reliabel
X1.3	0.884	Reliabel
X1.4	0.888	Reliabel
X2.1	0.883	Reliabel
X2.2	0.884	Reliabel
X2.3	0.878	Reliabel
X2.4	0.876	Reliabel
X3.1	0.869	Reliabel
X3.2	0.875	Reliabel
X3.3	0.875	Reliabel
X3.4	0.879	Reliabel
Y1.1	0.892	Reliabel
Y1.2	0.878	Reliabel
Y1.3	0.877	Reliabel
Y1.4	0.884	Reliabel
Y2.1	0.876	Reliabel
Y2.2	0.878	Reliabel
Y2.3	0.873	Reliabel
Y2.4	0.876	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Hasil uji validitas pada table 1 di atas diperoleh hasil bahwa semua item valid karena memiliki nilai r korelasi *product moment Pearson* lebih besar dari 0.3 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas terlihat bahwa seluruh Variabel mempunyai nilai Alpha Cronbach di atas 0.6. Dengan demikian seluruh item Variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

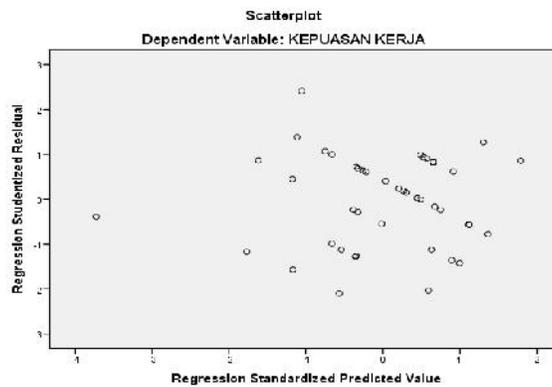
Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	1.279	Non-Multikolinieritas
Perilaku Kepemimpinan (X ₂)	1.613	Non-Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₃)	1.954	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel 3. di atas maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 5.

Hasil Uji Heterokedastisitas



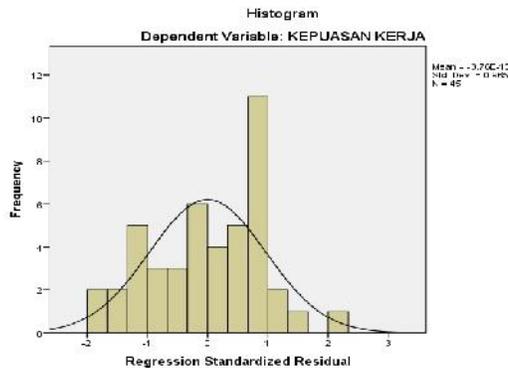
Grafik 1. Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Grafik 2. Kurva Normal

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Hasil Uji Analisis Jalur

Pengujian Sub Struktur 1: X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y₁

Tabel 4. Korelasi X₁,X₂,X₃ terhadap Y₁

		Correlations			
		KEPUASAN KERHA	DISIPLIN KERJA	PERILAKU KEPEMIMPINAN	MOTIVASI KERJA
Pearson Correlation	KEPUASAN KERHA	1.000	.275	.635	.490
	DISIPLIN KERJA	.275	1.000	.207	.458
	PERILAKU KEPEMIMPINAN	.635	.207	1.000	.611
	MOTIVASI KERJA	.490	.458	.611	1.000
Sig. (1-tailed)	KEPUASAN KERHA		.034	.000	.000
	DISIPLIN KERJA	.034		.087	.001
	PERILAKU KEPEMIMPINAN	.000	.087		.000
	MOTIVASI KERJA	.000	.001	.000	
N	KEPUASAN KERHA	45	45	45	45
	DISIPLIN KERJA	45	45	45	45
	PERILAKU KEPEMIMPINAN	45	45	45	45
	MOTIVASI KERJA	45	45	45	45

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

1. Korelasi Sempurna

1. Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (Y₁) = 0.275 dengan Signifikansi = 0.034. Hubungan antar Variabel ini dikategorikan cukup.
2. Korelasi Variabel Perilaku Kepemimpinan (X₂) dan Kepuasan Kerja (Y₁) = 0.635 dengan Signifikansi = 0.000 Hubungan antar Variabel ini dikategorikan kuat.
3. Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X₃) dan Kepuasan Kerja (Y₁) = 0.490 dengan Signifikansi = 0.000. Hubungan antar Variabel ini dikategorikan cukup.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Model Summary X₁,X₂,X₃ terhadap Y₁

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 ^a	.430	.388	1.048	1.566

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PERILAKU KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERHA

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Pada output table 5 di atas, besarnya nilai R_{square} adalah 0.430 atau (43%). Angka ini mempunyai makna bahwa besarnya kontribusi Variabel Disiplin Kerja (X₁), Perilaku Kepemimpinan (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁) adalah 43%. Sementara sisanya 57% dikontribusi oleh Variabel lain diluar model. Dengan kata lain variabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y₁) yang dapat dijelaskan dengan menggunakan Variabel Disiplin Kerja (X₁) Perilaku Kepemimpinan (X₂) dan Motivasi Kerja(X₃) sebesar 43% sementara 57% disebabkan oleh Variabel lain di luar model.

3. Melihat Kelayakan Model Sub Struktur 1

Tabel 6. Anova X₁,X₂,X₃ terhadap Y₁

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.954	3	11.318	10.307	.000 ^b
	Residual	45.023	41	1.098		
	Total	78.978	44			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERHA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PERILAKU KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan output Tabel 6 ANOVA di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 10.307 sedangkan $F_{tabel} = 2.95$. F_{tabel} dicari sebagai berikut: Pembilang = K (K= jumlah Variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah Variabel bebas) = 3). Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel – jumlah Variabel bebas -1) = 45 (-) 3 (-) 1 = 41. Oleh karena F_{hitung} (10.307) lebih besar dari F_{tabel} (2.95) maka terdapat pengaruh secara gabungan (simultan) Variabel Disiplin Kerja (X_1), Perilaku Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0.000 (0%) yaitu dibawah 5 %. Dengan demikian model sub struktur 1 sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 7. Coefficient X₁,X₂,X₃ terhadap Y₁

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.167	1.730		5.276	.000
	DISIPLIN KERJA	.072	.084	.114	.855	.397
	PERILAKU KEPEMIMPINAN	.373	.102	.548	3.662	.001
	MOTIVASI KERJA	.054	.087	.103	.625	.536

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERHA

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel 7 Coeficien di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Struktural sub struktur 1: } Y_1 = 0.114 X_1 + 0.5486 X_2 + 0.103 X_3 + 9.167$$

Besarnya pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1), terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dilihat pada kolom Beta dengan nilai 0.114 atau 11.4%.

Nilai t hitung untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) adalah 0.855. Nilai t tabel adalah 2.021. (Nilai t tabel di cari dengan rumus $DK = n-2$ pada taraf signifikansi 0.05). Sementara nilai signifikansi adalah 0.054. Berdasarkan nilai tersebut maka:

1. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.855 < 2.021$)
2. Signifikansi > 0.05 ($0.397 > 0.05$)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) secara parsial adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) **ditolak**.

Besarnya pengaruh Variabel Perilaku Kepemimpinan (X_2), terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dilihat pada kolom Beta dengan nilai 0.548 atau 54.8%.

Nilai t hitung untuk Variabel Perilaku Kepemimpinan (X_2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) adalah 3.662. Nilai t tabel adalah 2.021. (Nilai t tabel di cari dengan rumus $DK = n-2$ pada taraf signifikansi 0.05). Sementara nilai signifikansi adalah 0.054. Berdasarkan nilai tersebut maka:

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.662 > 2.021$)
2. Signifikansi < 0.05 ($0.001 < 0.05$)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan pengaruh Variabel Perilaku Kepemimpinan (X_2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) secara parsial adalah signifikan. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Perilaku Kepemimpinan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) **diterima**.

Besarnya pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_3), terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dilihat pada kolom Beta dengan nilai 0.103 atau 10.3%.

Nilai t hitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) adalah 0.625. Nilai t tabel adalah 2.021. (Nilai t tabel di cari dengan rumus $DK = n-2$ pada taraf signifikansi 0.05). Sementara nilai signifikansi adalah 0.054. Berdasarkan nilai tersebut maka:

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.625 > 2.021$)
2. Signifikansi < 0.05 ($0.536 < 0.05$)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) secara parsial adalah signifikan. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) **ditolak**.

Tabel 8. Hasil Rangkuman Analisis Jalur Sub Struktur 1

(Y_1)	Variabel	Beta	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja (X_1)	0.114	0.855	0.397	Tidak Signifikan
	Perilaku Kepemimpinan (X_2)	0.548	3.662	0.001	Signifikan
	Motivasi Kerja (X_3)	0.103	0.625	0.536	Tidak Signifikan
$F_{hitung} = 10.307$ $F_{tabel} = 2.950$ $R_{square} = 0.430$ $Sig F = 0.000$ $T_{tabel} = 2.021$					

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Pengujian Sub struktur 2: X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y_2

Tabel 9. Korelasi X_1, X_2, X_3 terhadap Y_2

Correlations							
		PRESTASI KERJA	DISIPLIN KERJA	PERILAKU KEPEMIMPINAN	MOTIVASI KERJA	KEPUASAN KERJA	
Pearson Correlation	PRESTASI KERJA	1.000	.241	.673	.755	.497	
	DISIPLIN KERJA	.241	1.000	.207	.459	.275	
	PERILAKU KEPEMIMPINAN	.673	.207	1.000	.671	.635	
	MOTIVASI KERJA	.755	.459	.671	1.000	.493	
	KEPUASAN KERJA	.497	.275	.635	.493	1.000	
	Sig (1-tailed)	PRESTASI KERJA	.	.055	.003	.003	.003
		DISIPLIN KERJA	.055	.	.007	.001	.034
		PERILAKU KEPEMIMPINAN	.003	.007	.	.003	.003
		MOTIVASI KERJA	.003	.001	.003	.	.003
		KEPUASAN KERJA	.003	.034	.003	.003	.
N	PRESTASI KERJA	45	45	45	45	45	
	DISIPLIN KERJA	45	45	45	45	45	
	PERILAKU KEPEMIMPINAN	45	45	45	45	45	
	MOTIVASI KERJA	45	45	45	45	45	
	KEPUASAN KERJA	45	45	45	45	45	
	KEPUASAN KERJA	45	45	45	45	45	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

1. Korelasi Sempurna, berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (Y_2) = 0.241 dengan Signifikansi = 0.055. Hubungan antar Variabel ini dikategorikan sangat lemah.
2. Korelasi Variabel Perilaku Kepemimpinan (X_2) dan Prestasi Kerja (Y_2) = 0.670 dengan Signifikansi = 0.000 Hubungan antar Variabel ini dikategorikan kuat.
3. Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_3) dan Prestasi Kerja (Y_2) = 0.755 dengan Signifikansi = 0.000. Hubungan antar Variabel ini dikategorikan sangat kuat.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Model Summary X_1, X_2, X_3 terhadap Y_2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.649	.613	1.398	2.072

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, PERILAKU KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Pada output table 10 di atas, besarnya nilai R_{square} adalah 0.649 atau (64.9%). Angka ini mempunyai makna bahwa besarnya kontribusi Variabel Disiplin Kerja (X_1), Perilaku Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) adalah 64.9%. Sementara sisanya 31.5% dikontribusi oleh Variabel lain diluar model. Dengan kata lain variabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y_2) yang dapat dijelaskan dengan menggunakan Variabel Disiplin Kerja (X_1) Perilaku Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) sebesar 64.9% sementara 31.5% disebabkan oleh Variabel lain di luar model.

3. Melihat Kelayakan Model Sub Struktur 2

Tabel 11. Anova X_1, X_2, X_3 terhadap Y_2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.273	4	36.068	18.456	.000 ^b
	Residual	78.171	40	1.954		
	Total	222.444	44			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, PERILAKU KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan output Tabel 11 ANOVA di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 18.456 sedangkan $F_{tabel} = 2.95$. F_{tabel} dicari sebagai berikut : Pembilang = K (K= jumlah Variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah Variabel bebas) = 3). Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel – jumlah Variabel bebas -1) = 45 (-) 3 (-) 1 = 41. Oleh karena F_{hitung} (18.456) lebih besar dari F_{tabel} (2.95) maka terdapat pengaruh secara gabungan (simultan) Variabel Disiplin Kerja (X_1), Perilaku Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0.000 (0%) yaitu dibawah 5 %. Dengan demikian model sub struktur 2 sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut. Melihat Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1), Perilaku Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) secara Parsial

Tabel 12. Coefficient X₁,X₂,X₃ terhadap Y₂

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.530	3.003		.510	.613
	DISIPLIN KERJA	-.113	.113	-.107	-1.000	.323
	PERILAKU KEPEMIMPINAN	.341	.156	.299	2.179	.035
	MOTIVASI KERJA	.629	.116	.600	4.560	.000
	KIPUJASAN KERJA	.071	.208	.043	.343	.734

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel 12 Coeficien di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

Persamaan Struktural sub struktur 2: $Y_1 = -0.107 X_1 + 0.299 X_2 + 0.600 X_3 + \epsilon_2$

Besarnya pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₁), terhadap Prestasi Kerja (Y₂) dilihat pada kolom Beta dengan nilai -0.107 atau -10.7%.

Nilai t hitung untuk Variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₂) adalah -0.107. Nilai t tabel adalah 2.021. (Nilai t tabel di cari dengan rumus $DK = n-2$ pada taraf signifikansi 0.05). Sementara nilai signifikansi adalah 0.054. Berdasarkan nilai tersebut maka: Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0.107 < 2.021) dan Signifikansi > 0.05 (0.323 > 0.05). Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₂) secara parsial adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin Kerja (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y₂) **ditolak**.

Besarnya pengaruh Variabel Perilaku Kepemimpinan (X₂), terhadap Prestasi Kerja (Y₂) dilihat pada kolom Beta dengan nilai 0.299 atau 29.9%.

Nilai t hitung untuk Variabel Perilaku Kepemimpinan (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₂) adalah 2.179. Nilai t tabel adalah 2.021. (Nilai t tabel di cari dengan rumus $DK = n-2$ pada taraf signifikansi 0.05). Sementara nilai signifikansi adalah 0.054. Berdasarkan nilai tersebut maka: Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.179 > 2.021) dan Signifikansi < 0.05 (0.035 < 0.05). Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan pengaruh Variabel Perilaku Kepemimpinan (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₂) secara parsial adalah signifikan. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Perilaku Kepemimpinan (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y₂) **diterima**.

Besarnya pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₃), terhadap Prestasi Kerja (Y₂) dilihat pada kolom Beta dengan nilai 0.600 atau 60%.

Nilai t hitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X₃) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₂) adalah 4.560. Nilai t tabel adalah 2.021. (Nilai t tabel di cari dengan rumus $DK = n-2$ pada taraf signifikansi 0.05). Sementara nilai signifikansi adalah 0.054. Berdasarkan nilai tersebut maka: Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.560 > 2.021) dan Signifikansi < 0.05 (0.000 < 0.05). Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₃) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y₂) secara parsial adalah signifikan. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Motivasi Kerja (X₃) terhadap Prestasi Kerja (Y₂) **diterima**.

Tabel 13. Hasil Rangkuman Analisis Jalur Sub Struktur 2

(Y ₂)	Variabel	Beta	t _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Prestasi Kerja	Disiplin Kerja (X ₁)	-0.107	-1.000	0.323	Tidak Signifikan
	Perilaku Kepemimpinan (X ₂)	0.299	2.179	0.035	Signifikan
	Motivasi Kerja (X ₃)	0.600	4.560	0.000	Signifikan
<i>F</i> _{hitung} = 18.456 <i>F</i> _{tabel} = 2.950 <i>R</i> _{square} = 0.649 <i>S</i> _{ig} F = 0.000 <i>T</i> _{tabel} = 2.021					

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan teori disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak Dermawan (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Perilaku kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Wursanto, 2005). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang ada dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Siagian (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasinya.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Perilaku kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins 2003). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado.
2. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada KFC Bahu Mall Manado.
3. Perilaku Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada KFC Bahu Mall Manado.
4. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada KFC Bahu Mall Manado.
5. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada KFC Bahu Mall Manado.
6. Perilaku Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada KFC Bahu Mall Manado.
7. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada KFC Bahu Mall Manado.

Saran

Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja. Maka pihak KFC Bahu Mall Manado harus memperhatikan faktor Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Terlebih peningkatan dan disiplin kerja pada karyawan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1] Ardana, I Komang., dkk., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [2] Dermawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Temprina Media Grafika. Bandung.
- [3] Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [4] Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [6] Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- [7] Mathis, Robert L., John H. Jackson, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- [8] Mangkunegara, (2005). *Managemen Kpegawaian/Personel anagement*. Jakarta: Alumni.

- [9] Mustafa, Z. E. (2009). *Mengenai Variabel dan Instrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [10] Siagian. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta
- [11] Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [12] Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- [13] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.
- [14] Sugiyono. (2012). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.
- [15] Suwatno H., Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- [16] Wijayanto. Dian. (2012). *Pengantar Manajemen, Teori, Ilmu, dan Praktik*. Penerbit Havarindo
- [17] Wursanto. (2005). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- [18] Yamin dan Kurniawan. (2009). *SPSS Complete*. Salemba Infotek. Jakarta.