

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengadilan Negeri Bangil

Pipit Ainur Rohmah *

Abdul Kodir Djaelani **

Muhammad Tody Arsyianto ***

Email : pipitainurr@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study investigates the influence of leadership style and work discipline on employee job satisfaction at the Bangil District Court, using work motivation as an intervening variable. Job satisfaction plays a crucial role in improving organizational effectiveness and employee performance and is influenced by factors such as leadership practices, employee motivation, and discipline. This study employed a quantitative research design with a survey method. The sample consisted of all 64 employees at the Bangil District Court. A census was conducted; data were collected through questionnaires distributed to all respondents. Subsequent data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM) based on partial least squares (PLS) with SmartPLS software to assess the direct and indirect effects between variables. The results showed that both leadership style and work discipline had a significant and positive impact on employee job satisfaction. Furthermore, these two variables also contributed positively to work motivation. Work motivation itself led to a significant increase in job satisfaction, demonstrating the influence of leadership style and work discipline on this. These findings suggest that improving employee motivation requires effective leadership methods, strengthening work discipline, and continuously nurturing employee motivation. These steps are expected to enable organizations to improve the quality of services and achieve their institutional goals more effectively and sustainably.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

(Fauzi et al., 2023) menyatakan permasalahan utama organisasi terletak pada belum jelasnya hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, termasuk peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penerapan kepemimpinan dan disiplin kerja belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi karyawan, diperparah oleh ketiadaan strategi yang sistematis dalam menjaga disiplin dan mendorong motivasi. Akibatnya, peningkatan kepuasan kerja belum berjalan optimal, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai keterkaitan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, khususnya di lingkungan lembaga peradilan.

Alif Aulia Akbar et al., (2023) mengidentifikasi adanya kesenjangan penelitian, di mana kajian yang menempatkan peran motivasi kerja sebagai variabel perantara dalam hubungan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Masih terbatas, khususnya pada instansi pemerintahan seperti lembaga peradilan. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut

agar mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan serta motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sektor publik

Safitri & Nurhadian, (2023) menyatakan bahwa permasalahan organisasi dapat diatasi melalui penerapan Gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada pengembangan potensi karyawan serta penguatan motivasi kerja. Dalam hal ini, motivasi kerja dipandang mempunyai peran untuk variabel penghubung antara gaya kepemimpinan serta disiplin kerja. Terhadap kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, sehingga organisasi dapat merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif, khususnya di lingkungan lembaga pemerintahan seperti Pengadilan Negeri.

Qomariah et al., (2022) menegaskan bahwa penelitian ini penting sebagai dasar bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja yang lebih efektif guna mengoptimalkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan publik. Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki relevansi tinggi dalam memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah, serta menghasilkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Path-Goal Theory of Leadership

Grand Grand theory dalam penelitian kuantitatif merupakan kerangka teori umum yang luas dan mampu menjelaskan fenomena secara menyeluruh. Teori ini digunakan sebagai dasar untuk menyusun hipotesis, menguji hubungan kausal antar variabel, serta menjelaskan peran mediasi dalam suatu model penelitian. Penelitian ini menggunakan *grand theory Path-Goal Theory of Leadership* (teori jalur-tujuan kepemimpinan) oleh Robert House (1971 dikembangkan lebih lanjut pada 1996). Teori ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memengaruhi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang menentukan jalur (*path*) yang jelas, memberikan dukungan, serta membantu karyawan mengatasi hambatan. Dengan demikian, motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan dapat meningkat melalui kepemimpinan yang tepat.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Radhiyya et al.,(2019) menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam organisasi yang menuntut keterampilan dan kreativitas dalam menerapkan gaya kepemimpinan serta komunikasi kepada bawahan. Dalam Path Goal Theory oleh Robert House, dijelaskan bahwa pemimpin dapat meningkatkan kinerja bawahan melalui arahan, dukungan, dan upaya yang membentuk persepsi positif terhadap pencapaian tujuan. Gaya Kepemimpinan diukur melalui beberapa indikator, yakni kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan untuk mengendalikan bawahan, tanggung jawab serta kemampuan mengendalikan emosi.

Disiplin Kerja (X2)

Siagian Wau, Samalua Waoma, (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menaati, dan mematuhi peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan menerima sanksi atas pelanggaran. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk kepatuhan karyawan terhadap kebijakan organisasi, yang tercermin dari kehadiran, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja tanpa pengawasan, sehingga mendukung efektivitas kinerja organisasi. Menurut Rivai, Sinambela 2016:355-356 dalam (Wirdayani Wahab, 2020) indikator disiplin kerja meliputi, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi serta Bekerja etis.

Motivasi Kerja (Z)

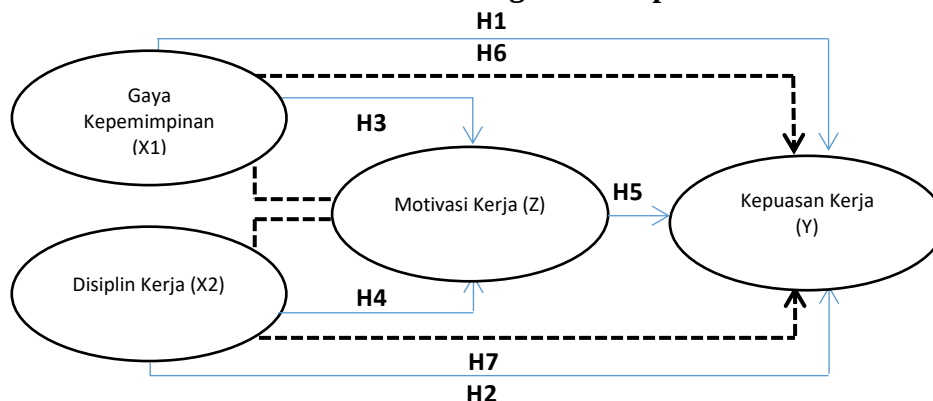
Jaelani & Abs, (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang mengarah perilaku individu dalam memenuhi kebutuhan sehingga mendorong seseorang melakukan aktivitas secara lebih baik. Robbins dan Judge (2015) dalam Kurniawan & Samhaji, (2020) menambahkan bahwa motivasi tercermin dari kesediaan individu bekerja secara sadar dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan pribadi. Sementara itu, Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan yang diberikan kepada individu guna meningkatkan antusiasme dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dorongan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menjalin kerja sama yang baik, serta memanfaatkan seluruh sumber daya organisasi secara terarah dan terkoordinasi Hasibuan dalam M. Tody et al. (2025). Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi kerja menurut Saleh & Utomo, (2018) antara lain, Kinerja, Penghargaan, Tantangan, Tanggung Jawab, Pengembangan, Keterlibatan, Kesempatan.

Kepuasan Kerja (Y)

Enny (2019) dalam (Yonita & Aprilyanti, 2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap terhadap pekerjaan, kondisi kerja, serta hubungan antara pimpinan dan rekan kerja. Karyawan yang belum puas cenderung menunjukkan kinerja yang rendah dan perilaku negatif, sedangkan kepuasan kerja tercapai ketika hasil kerja sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan. Dalam mengukur kepuasan kerja, menurut Robbins dan Judge 2015 dalam (Kurniawan & Samhaji, 2020) menyebutkan beberapa indikator, Kepuasan hasil kerja, Gaji/upah, Peluang promosi/ peluang karir, Pimpinan, Rekan kerja.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Bangil
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
- H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
- H5 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
- H6 : Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
- H7 : Disiplin kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Bangil.

H7 : Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Bangil.

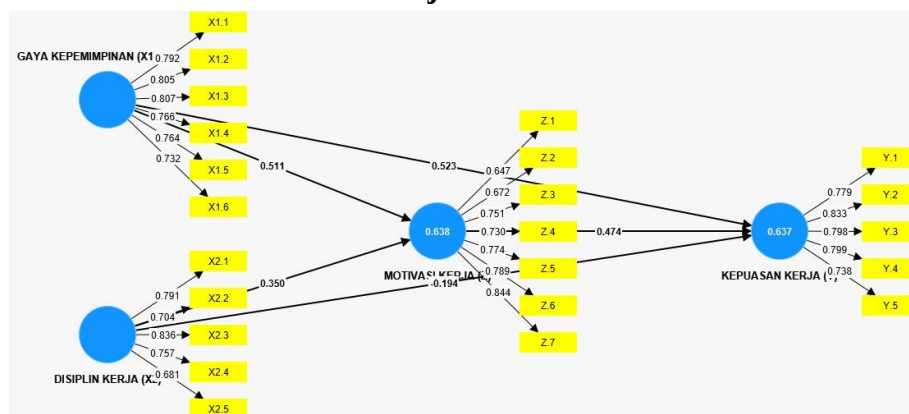
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat eksplanatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja) dan variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan), serta menjelaskan peran variabel mediasi (Motivasi Kerja) serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Bangil Jalan Dr Soetomo No. 25, Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada periode Desember 2025 sampai Maret 2026. Rentan waktu tersebut meliputi penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data sampai analisis hasil penelitian. Jumlah keseluruhan karyawan yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 64 orang. Penelitian ini memakai teknik Sampling Jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan untuk dijadikan sampel penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas Konvergen

Gambar 2 Hasil Uji Outer Model



Sumber: Data Primer, diolah 2026

Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai muatan eksternal digunakan untuk menilai kemampuan setiap indikator dalam mewakili konstruk atau variabel laten yang diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,792	Valid
	X1.2	0,805	Valid
	X1.3	0,807	Valid
	X1.4	0,766	Valid
	X1.5	0,764	Valid
	X1.6	0,732	Valid
Disiplin Kerja(X2)	X2.1	0,791	Valid
	X2.2	0,704	Valid
	X2.3	0,836	Valid
	X2.4	0,757	Valid
	X2.5	0,681	Valid
Kepuasan Kerja(Y)	Y.1	0,779	Valid
	Y.2	0,833	Valid
	Y.3	0,798	Valid
	Y.4	0,799	Valid
	Y.5	0,738	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,647	Valid
	Z.2	0,672	Valid
	Z.3	0,751	Valid
	Z.4	0,730	Valid
	Z.5	0,774	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
	Z.6	0,789	Valid
	Z.7	0,844	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas konvergen (*outer loading*) dengan menggunakan Smart-PLS menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dianggap valid.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Disiplin Kerja (X2)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Keterangan
X1.1	0,604	0,792	0,503	0,578	Valid
X1.2	0,680	0,805	0,504	0,498	Valid
X1.3	0,605	0,807	0,615	0,579	Valid
X1.4	0,515	0,766	0,600	0,612	Valid
X1.5	0,478	0,764	0,671	0,557	Valid
X1.6	0,460	0,732	0,556	0,695	Valid
X2.1	0,791	0,533	0,364	0,555	Valid
X2.2	0,704	0,589	0,432	0,440	Valid
X2.3	0,836	0,600	0,441	0,575	Valid
X2.4	0,757	0,542	0,361	0,584	Valid
X2.5	0,681	0,418	0,352	0,532	Valid
Y.1	0,360	0,609	0,779	0,550	Valid
Y.2	0,402	0,598	0,833	0,586	Valid
Y.3	0,270	0,512	0,798	0,559	Valid
Y.4	0,403	0,608	0,799	0,603	Valid
Y.5	0,605	0,612	0,738	0,596	Valid
Z.1	0,535	0,507	0,504	0,647	Valid
Z.2	0,412	0,595	0,583	0,672	Valid
Z.3	0,334	0,433	0,536	0,751	Valid
Z.4	0,518	0,577	0,563	0,730	Valid
Z.5	0,676	0,642	0,546	0,774	Valid
Z.6	0,533	0,545	0,468	0,789	Valid
Z.7	0,658	0,629	0,610	0,844	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Hasil uji validitas diskriminan dari tabel di atas menunjukkan *cross-loading* setiap indikator dalam konstruk masing-masing lebih besar daripada nilai pada konstruk lainnya. Oleh karena itu, semua konstruk dianggap valid..

Uji Reliabilitas Outer Model

Uji reliabilitas merupakan pengujian dalam menilai tingkat keandalan suatu instrumen untuk menghasilkan data yang konsisten. Pengujian ini dilakukan terhadap data primer dari kuesioner untuk memastikan bahwa alat ukur memberikan hasil yang stabil ketika digunakan berulang kali. Instrumen dikatakan reliabel jika menghasilkan Nilai alpha Cronbach di atas 0,70 menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang baik. (Ghozali, 2013 dalam Purba et al., 2021).

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composie Reliability	Cronbach's alpha	Batas Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	0,869	0,810	0.70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,902	0,869	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,893	0,849	0.70	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,897	0,866	0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini mempunyai tingkat reliabilitas yang baik, karena nilai *Composite Reliability* dan

Cronbach's Alpha setiap variabel telah sesuai kriteria yang ditentukan lebih dari 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinilai konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

R-Square (R^2)

Dalam *Structural Equation Modeling (SEM-PLS)*, nilai *R-Square (R^2)* di gunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen untuk menggambarkan, variabel dependen pada model struktural. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi variabel endogen dijelaskan pada variabel eksogen pada model penelitian.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,637	0,619
Motivasi Kerja (Z)	0,638	0,626

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian *R-Square (R^2)* pada tabel di atas, Nilai *R-squared* digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian.

Variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0,637 dan nilai R^2 terkoreksi sebesar 0,619. Ini berarti bahwa 63,7% varians dalam kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam model ini. Sisanya, 36,3% varians dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai R^2 sebesar 0,638 dan nilai R^2 terkoreksi sebesar 0,626. Ini menunjukkan bahwa 63,8% varians dalam motivasi kerja dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya, 36,2%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Predictive Relevance (Q^2)

Relevansi prediktif (Q^2) mengukur kekuatan prediktif model penelitian untuk variabel endogen. Nilai Q^2 menunjukkan seberapa baik observasi dan estimasi parameter yang dihasilkan model dapat merekonstruksi data penelitian. Secara umum, model penelitian dianggap relevan secara prediktif jika nilai Q^2 lebih besar dari 0. Sebaliknya, jika nilai Q^2 adalah 0 atau kurang, model tersebut memiliki kekuatan prediktif yang rendah. Semakin tinggi nilai Q^2 , semakin baik kekuatan prediktif model tersebut.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	$Q^2_{Predict}$
Kepuasan Kerja (Y)	0,519
Motivasi Kerja (Z)	0,597

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai Q^2 Predict sebesar 0,519. Karena nilainya berada di atas 0, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian mempunyai kemampuan prediksi yang baik dalam menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (Z) memperoleh nilai Q^2 Predict sebesar 0,597. Nilai tersebut juga lebih besar dari 0, yang mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik dalam memprediksi variabel motivasi kerja.

Goodness Of Fit

Goodness of Fit menunjukkan tingkat kemampuan model penelitian dalam mempresentasikan serta menerangkan data yang digunakan. Pada pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)*, pengujian *Goodness of Fit* dilakukan untuk menilai kelayakan model secara menyeluruh dengan membandingkan kesesuaian antara model teoritis yang dibangun dan data empiris didapat dari responden..

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Goodness of Fit

Parameter	Rule Of Thumb	Nilai Parameter	Keterangan
SRMR	<0.10	0,108	Kurang Fit
d_ ULS	>0,05	3,246	Fit
d_ G	>0,05	1,803	Fit
Chi-square	$X^2 \text{ statistik} \geq X^2 \text{ tabel}$	529,592	Fit
NFI	Mendekati 1	0,562	Fit

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan tabel *Goodness of Fit* di atas, evaluasi kesesuaian model dalam analisis SEM-PLS dapat dilihat nilai SRMR = 0,108. Nilai ini sedikit lebih tinggi dari batas *rule of thumb* < 0,10, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian model dengan data empiris belum sepenuhnya optimal. Namun demikian, nilai tersebut masih relatif mendekati batas yang ditentukan sehingga model masih dapat digunakan dalam analisis penelitian. Nilai d_ ULS sebesar 3,246. Berdasarkan kriteria yang digunakan yaitu lebih besar dari 0,05, nilai tersebut menunjukkan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik, sehingga perbedaan antara matriks korelasi data dengan model penelitian dapat diterima.

Nilai d_ G sebesar 1,803. Nilai ini juga lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik antara data empiris dengan model yang dibangun. Nilai *Chi-square* sebesar 529,592. Berdasarkan kriteria $X^2 \text{ statistik} \geq X^2 \text{ tabel}$, nilai tersebut menunjukkan model penelitian memenuhi kriteria kelayakan model dan dapat digunakan dalam analisis struktural. Nilai NFI pada model penelitian sebesar 0,562. Nilai ini masih berada di bawah nilai ideal yaitu mendekati 1, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian model secara keseluruhan masih berada pada kategori cukup.

Uji Pengaruh Langsung Inner Model

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T-Statistics	P-Values	Keterangan
X1->Y	0.523	0.511	0.151	3.459	0.001	Signifikan
X2->Y	-0.194	-0.185	0.123	1.576	0.115	Tidak Signifikan
X1->Z	0.511	0.521	0.130	3.936	0.000	Signifikan
X2->Z	0.350	0.346	0.133	2.639	0.008	Signifikan
Z->Y	0.474	0.485	0.139	3.404	0.001	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan hasil tabel yang meneliti pengaruh langsung gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), koefisien jalurnya adalah 0,523. Statistik t adalah 3,459 dan nilai p adalah 0,001. Nilai p lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh X2 terhadap Y tidak signifikan. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Z) adalah 0,511, dengan statistik t sebesar 3,936 dan nilai p sebesar 0,000. Nilai p tersebut menunjukkan signifikansi statistik yang tinggi.

Uji Pengaruh Tidak Langsung Inner Model

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values	Keterangan
X1->Z->Y	0.242	0.250	0.091	2.664	0.008	Signifikan
X2->Z->Y	0.166	0.170	0.088	1.887	0.059	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan tabel Hasil Uji Pengaruh tidak Langsung dapat diketahui bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dimediasi motivasi kerja memiliki nilai *t-Statistics* 2,664 > *t-table* 1,96 dan *p-values* sebesar 0,008 < 0,05. menunjukkan pengaruh tidak langsung signifikan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi motivasi kerja memiliki nilai *t-Statistics* 1,887 > *t-table* 1,96 dan *p-values* sebesar 0,059 < 0,05. menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tidak signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikonfirmasi oleh tanggapan para partisipan, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pengadilan Negeri Bangil. Temuan ini konsisten dengan temuan (Isrial et al., 2020) yang juga mengidentifikasi pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, temuan ini selaras dengan teori manajemen sumber daya manusia, yang menganggap gaya kepemimpinan sebagai faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang memberikan instruksi yang jelas, komunikasi yang baik, dan mendukung karyawan mereka berkontribusi pada suasana yang harmonis dan lingkungan kerja yang positif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas. Dapat dilihat rata-rata jawaban karyawan Pengadilan Negeri Bangil yang menunjukkan penerapan disiplin kerja belum tentu mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini berbeda dari hasil yang dikemukakan oleh (Taufik & Prayekti, 2020) yang mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Temuan ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian perilaku organisasi, bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan. Hasil penelitian ini juga memberikan gambaran bagi pihak manajemen Pengadilan Negeri Bangil bahwa penerapan disiplin kerja saja mungkin tidak secara langsung menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan. Meskipun disiplin kerja penting untuk menjaga keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta kelancaran operasional organisasi, namun peningkatan kepuasan kerja karyawan juga perlu didukung oleh faktor lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Temuan studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja. Dilihat dari jawaban responden bahwa semakin baik pimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzi et al., (2023) kepemimpinan mempunyai peran penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pimpinan yang bisa memberi arahan yang jelas, dukungan, perhatian, serta penghargaan kepada karyawan akan menciptakan dorongan internal bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Temuan ini juga memperkuat konsep bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan, termasuk dalam meningkatkan semangat, komitmen, serta keinginan karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya berperan dalam mengarahkan pekerjaan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi pimpinan Pengadilan Negeri Bangil bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pimpinan organisasi harus memperhatikan kualitas kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Temuan studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja. Bisa dilihat dari jawaban responden yang merasa bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian Handayani et al., (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam menaati peraturan,

menjalankan tugas dengan tanggung jawab, serta menjaga komitmen terhadap pekerjaan. hasil penelitian ini juga memberikan gambaran bagi manajemen Pengadilan Negeri Bangil bahwa penerapan disiplin kerja yang baik dapat menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus menjaga dan meningkatkan penerapan disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan studi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari hasil jawaban responden yang memiliki nilai tertinggi yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hanafi & Yohana, (2017) bahwa motivasi kerja merupakan satu faktor penting mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, komitmen terhadap organisasi, serta rasa tanggung jawab yang lebih kuat dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan ini juga memperkuat konsep bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan merasa lebih puas, nyaman, dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi Kerja

Temuan studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan motivasi karyawan. Hasil studi ini sejalan pada Aprianti et al., (2025) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pimpinan mampu memberikan arahan, dukungan, perhatian, serta penghargaan untuk karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka, pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi Kerja

Temuan studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan hubungan antara disiplin kerja serta kepuasan kerja bersifat kompleks dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, atau budaya organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja dalam penelitian ini belum mampu menjadi variabel mediator yang efektif dalam menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian A.M. Huberman & M.B Miles, (2007) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan motivasi kerja justru berpengaruh signifikan. Penelitian ini memberikan gambaran bagi manajemen Pengadilan Negeri Bangil bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan belum tentu meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Disiplin kerja tetap penting untuk menjaga keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan organisasi, namun peningkatan kepuasan kerja memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun motivasi kerja karyawan di Pengadilan Negeri Bangil. Di sisi lain, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, tetapi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil pengujian efek mediasi diketahui bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel perantara dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Sebaliknya, motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengisyaratkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja daripada oleh disiplin kerja secara langsung.

Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada Pengadilan Negeri Bangil sehingga hasilnya belum digeneralisasikan ke instansi lain dengan karakteristik berbeda. Kedua, variabel yang digunakan terbatas dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sehingga belum mencakup faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Ketiga, data diperoleh melalui kuesioner yang memungkinkan adanya subjektivitas responden. Keempat, jumlah responden yang relatif terbatas (64 orang) dapat mempengaruhi variasi data. Kelima, penelitian dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga hanya mencerminkan kondisi saat penelitian berlangsung dan belum menggambarkan dinamika di masa mendatang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan Pengadilan Negeri Bangil terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan melalui pemberian arahan, dukungan, dan penghargaan kepada karyawan, serta memperkuat penerapan disiplin kerja. Karyawan juga diharapkan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas guna mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dianjurkan ,menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan beban kerja, supaya menghasilkan kajian yang lebih komprehensif..

Referensi

- A.M. Huberman & M.B Miles. (2007). *Analisis Data Kualitatif*. 1(3), 1–25.
- Alif Aulia Akbar, Kertati Sumekar, & Mamik Indaryani. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Leadership Style on Work Performance with Work Motivation as an Intervening Variable Study at Bank Syariah Indonesia in Kudus Regency. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(3), 375–384. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v2i3.6067>
- Aprianti, S., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2025). *Kerja Sebagai Variabel Mediasi the Influence of Leadership Style and Workload on Job Satisfaction With Work Motivation As a Mediating Variable (Case Study on Employees of Organization Xyz)*. 4(1), 52–73.
- Bisnis, J., & Volume, M. (2020). 71-Article Text-393-3-10-20200628. 16(2), 115–129.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Leadership Style on Employee Work Motivation. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Handayani, N., Nyoto, & Harry Patuan Panjaitan. (2023). The Influence of Discipline Leadership Style and Work Motivation on Work Satisfaction and Junior High School Teachers' Performance in Kecamatan Bukit Batu and Siak Kecil. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(4), 458–469.

<http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

- Isrial, I., Iqbal, M., & Chakim, M. H. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bank Bukopin Cabang S Parman. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 1(1), 50–59. <https://doi.org/10.33050/jmari.v1i1.1088>
- Jaelani, A. Q., & Abs, K. (2020). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Oleh : Muhammad Muinul Hamid *) Email : Muinulh36@Gmail.Com*. 128–138. www.fe.unisma.ac.id
- Kurniawan, D., & Samhaji. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 29–44.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abadi*, 5(2), 202–208.
- Qomariah, N., Lusiyati, Nursaid, & Martini, N. N. P. (2022). Motivation in Improving Employee Performance : With Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 608–628. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2841/1803>
- Radhiyya, M. R., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada Badan Eksekutif Mahasiswa SE-Unisma Masa Khidmat 2019). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 76–92.
- Safitri, I., & Nurhadian, A. F. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 86–94. <https://doi.org/10.55208/cpnghd40>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, S. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan keuangan daerah kabupaten pinrang. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 55–64. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1989%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/1989/1308>
- Wirdayani Wahab. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.
- Yuhyin, N.,M,Ridwan, B & M, Tody, A (2025). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan Oleh : Yuhyin Nufus *) Email : yuhyin111@gmail.com*
- Yonita, V., & Aprilyanti, R. (2022). Analisis Penerapan Prinsip–prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang). *ECo-Fin*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>

Pipit Ainur Rohmah * Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muhammad Tody Arsyianto *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma