

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Tonggak Ampuh di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan di PT Tonggak Ampuh Yogyakarta.

Tipe penelitian ini menggunakan eksplanatori yang merupakan jenis penelitian yang langsung memberikan kuesioner kepada karyawan untuk mengetahui jawaban dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah 78 karyawan kontrak bagian produksi yang bekerja di PT Tonggak Ampuh Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel adalah *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel 44 karyawan kontrak. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan analisis jalur satu arah maupun dengan menggunakan variabel intervening. Pengujian hipotesis menggunakan T-test (Uji Parsial) untuk menguji pengaruh secara parsial pada setiap variabel. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial ( $t_{hitung} 5,988 > t_{tabel} 1,682$ ) senilai 0,679, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial ( $t_{hitung} 5,392 > t_{tabel} 1,682$ ) senilai 0,640, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial ( $t_{hitung} 6,791 > t_{tabel} 1,682$ ) senilai 0,723, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial ( $t_{hitung} 6,704 > t_{tabel} 1,682$ ) senilai 0,719 dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} 6,471 > t_{tabel} 1,682$ ) senilai 0,707.

Penulis menyarankan hendaknya PT Tonggak Ampuh Yogyakarta meningkatkan variabel yang paling kecil dinilai oleh karyawan yaitu variabel kepemimpinan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama diharapkan dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja dengan menambah variabel independen dan menambah variabel *intervening* atau menggunakan variabel lain sebagai variabel *intervening* dengan menggunakan analisis tiga jalur dengan memperluas objek penelitian dan juga populasi yang lebih luas serta penarikan sampel yang lebih besar.