



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

**Abstract :** *The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Nihon Plast Indonesia. The research method used is quantitative. The population in this study were employees at PT. Nihon Plast Indonesia with 100 people. The sample measurement technique uses Slovin formula with a margin of error of 5% so that the number of samples used is 80 respondents. The sampling technique uses simple random sampling. The data withdrawal technique used is a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS 23. The results of the study show that there is a positive and significant influence between the variables of work discipline and job satisfaction on employee performance.*

**Keywords:** *work discipline, job satisfaction, employee performance.*

**Abstrak :** *Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda engan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.*

**Katakunci:** *disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

*Cronicle of Article : Received (19-03-2019); Revised (18-04-2019, 29-05-2019); and Published (30-06-2019).*

©2019 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati

**Profile and corresponding author :** Ery Teguh Prasetyo adalah Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan Puspa marlina adalah Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta raya. Jl. Darmawangsa No. 1 Kebayoran Lama , Jakarta Selatan. *Corresponding Author :* [ery.teguh@ubharajaya.ac.id](mailto:ery.teguh@ubharajaya.ac.id). dan [puspamarlina153@gmail.com](mailto:puspamarlina153@gmail.com)

**How to cite this article :** Prasetyo, E.T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 21-30.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

## PENDAHULUAN

*Human Resources* atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sdm baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya.

Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan.

Disisi lain tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas karyawan semakin meningkat.

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat kepuasan karyawan yang belum maksimal dan disiplin karyawan yang masih rendah, walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman mungkin, namun tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan masih relatif kecil.

Seperti kasus yang terjadi pada karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia selama tahun 2017 terdapat karyawan yang terlambat setiap bulannya. Untuk mengetahui data 2 tahun terakhir tentang target dan presentasi karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi kehadiran karyawan yang bisa di lihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia tahun 2017**

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan	Total tepat waktu	Rata-rata kurang Jam Kerja
Januari	100	44	56	1:38 jam
Februari	100	26	74	1:09 jam
Maret	100	33	67	1:32 jam
April	100	51	49	1:35 jam
Mei	100	26	74	1:08 jam
Juni	100	42	58	1:48 jam
Juli	100	25	75	1:38 jam
Agustus	100	33	67	1:26 jam
September	100	56	44	1:38 jam
Oktober	100	30	70	1:18 jam
November	100	43	57	1:06 jam
Desember	100	36	64	1:13 jam

Sumber; Kepegawaian PT. Nihon Plast Indonesia, 2018

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di PT. Nihon Plast Indonesia relatif cukup tinggi, dalam setahun sekitar 37% karyawan pada perusahaan ini mengalami keterlambatan kerja atau dalam setahun rata-rata keterlambatan karyawan 1:30 menit. Tingkat keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan september, yaitu sebanyak 56 karyawan atau hampir 56% karyawan mengalami keterlambatan. Angka keterlambatan terkecil pada bulan Februari yaitu sebesar 26 Karyawan mengalami keterlambatan. Akan tetapi untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan Juni yaitu sebanyak 1 jam 48 menit.

Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan tersebut masih kurang, masih terdapat beberapa terutama dalam hal kehadiran padahal setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu 30 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan kantor yaitu 08.00 sehingga batas waktu maksimal kedatangan adalah 08:30. Karyawan yang datang terlambat dapat mengganti kekurangan jamnya pada jam pulang yang telah ditentukan oleh kantor.

Berdasarkan kesenjangan antara teori dan penelitian sebelumnya dengan kondisi pada objek penelitian, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui

pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Nihon Plast Indonesia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian manajemen.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison, Anwar, & Komariyah, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sudaryono, (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan.

Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Moheriono, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016).

Menurut Mangkunegara, (2013), ada dua bentuk disiplin kerja; 1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan; 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Dalam penelitian Putri et al. (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno, (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014).

Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016)..

Menurut Mangkunegara, (2013), Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai

dan faktor pekerjaan adalah; 1) faktor pegawai yaitu , kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.2) faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015); 1) Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.2) Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.3) Gaji atau upah yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi. 5)

Rekan sekerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

### **Kerangka Pemikiran**

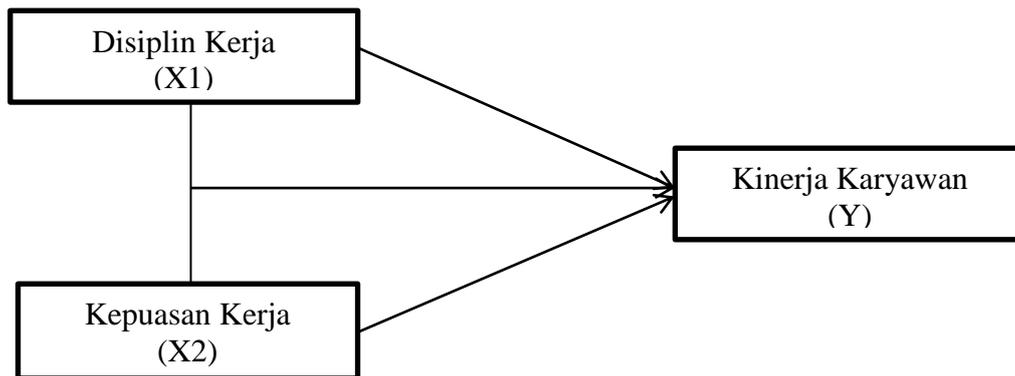
#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2015), dengan judul Pengaruh lingkungan kerja fisik, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma, Tbk Semarang dengan hasil Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Dalam penelitian Indrawati, (2013) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota denpasar membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arifin, (2011) menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja.



Sumber : (Arifin, 2011; Indrawati, 2013)

**Gambar 1 : Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan dan kepuasan terhadap kinerja yang dibuktikan melalui pembuktian statistik.

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja serta dua variabel independen yaitu kedisiplinan dan kepuasan. Dimensi yang digunakan dalam variabel disiplin kerja adalah 1) Disiplin Preventif, 2) Disiplin Korektif (Mangkunegara, 2013). Dimensi yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja adalah 1) Pekerjaan yang menantang, 2) kondisi kerja yang mendukung, 3) gaji yang

pantas, 4) kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, 5) rekan kerja yang mendukung (Robbins, 2015). Dimensi yang digunakan dalam variabel kinerja adalah : 1) efektif, 2) efisien, 3) kualitas, 4) ketepatan waktu, 5) produktivitas (Moheriono, 2012)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nihon Plast sebagai yang berjumlah 100 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 80 orang tingkat kesalahan sebesar 5%. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling*, dengan menggunakan *simple random sampling*

Teknik penarikan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel. 2 Karakteristik Responden**

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	60
	Perempuan	32	40
Usia	20 - 30 tahun	38	48
	31 - 40 tahun	27	34
	> 40 tahun	15	19
Pendidikan	SMU/SMK	68	85
	D3	7	9
	S1	5	6

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel 2 mengenai karakteristik responden, diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 48 orang atau 60% sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 32 orang atau 40%. Berdasarkan usia, maka responden penelitian ini memperlihatkan bahwa frekuensi responden yang berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 38 orang atau 48 %, responden yang berusia 31 – 40 tahun terdapat 27 orang atau 34% dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 15 responden atau 19%. orang atau 5,2%. Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian berusia 20 – 40 tahun yaitu sebanyak 72 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden,

jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK atau sederajat sebanyak 68 orang atau 85%, pendidikan D3 sebanyak 7 orang atau 9,2 % dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 24 orang atau 31,6%. Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan SMA/SMK sederajat yaitu sebanyak 45 orang

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen variabel disiplin kerja, kepuasan kerja serta kinerja dalam tabel dibawah ini

**Tabel 3. Hasil uji validitas instrumen**

Disiplin Kerja		Kepuasan Kerja		Kinerja	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0,373	1	0,262	1	0,327
2	0,318	2	0,458	2	0,308
3	0,585	3	0,299	3	0,437
4	0,451	4	0,470	4	0,509
5	0,371	5	0,253	5	0,322
6	0,581	6	0,468	6	0,395
7	0,561	7	0,567		
8	0,618	8	0,569		
9	0,390	9	0,552		
10	0,314	10	0,444		
		11	0,444		
		12	0,634		

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dibanding kan dengan nilai  $r$  tabel 0,217

Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Reliability statistic**

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin kerja	0,789	10
Kepuasan kerja	0,795	12
Kinerja	0,665	6

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output Reliability Statistic. Di dapat nilai *cronbach's alpha* untuk variabel X1 yaitu disiplin kerja sebesar 0,789 dan di dapat nilai *cronbach's alpha* untuk variabel X2 yaitu kepuasan kerja sebesar 0,795 selanjutnya didapat nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Y yaitu kinerja sebesar 0,665 ketiga nilai variabel tersebut sudah lebih besar dari 0.60

yaitu diterima, nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja adalah reliable.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kedisiplinan dan kepuasan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat tabel model summary yang terdapat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 <sup>a</sup>	.152	.129	1.47989

A. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kedisiplinan

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kedisiplinan dan kepuasan terhadap kinerja pegawai adalah 0.389, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kedisiplinan dan kepuasan terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategeori rendah.

pegawai adalah 0.152, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel kedisiplinan dan kepuasan terhadap kinerja pegawai adalah 15%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Nilai koefisien determinasi variabel kedisiplinan dan kepuasan terhadap kinerja

**Tabel 6. Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.907	2.964		4.354	.000
	DISIPLIN	.122	.054	.243	2.256	.027
	KEPUASAN	.117	.050	.254	2.355	.021

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa, nilai Sig variabel kedisiplinan adalah  $0,027 < 0,05$ , hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja, selanjutnya diketahui bahwa nilai Sig variabel kepuasan adalah  $0,021 < 0,05$ , hal ini memiliki arti bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan, dapat dilihat pada tabel ANOVA dibawah ini

**Tabel 7. ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.114	2	15.057	6.875	.002 <sup>a</sup>
	Residual	168.636	77	2.190		
	Total	198.750	79			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan kepuasan terhadap kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri et al., (2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memiliki implikasi bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang mengkaji

keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Balouch & Hassan, (2014) melakukan penelitian dengan judul "*determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions*", menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, selain itu kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi intensi keluar karyawan. karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki peluang untuk meninggalkan perusahaan lebih tinggi. (Hidayat, 2018).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja.

### **Saran**

Implikasi dari penelitian ini diantaranya :1) perusahaan agar meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui proses pengawasan yang lebih baik, 2) perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian gaji yang menarik

serta program peningkatkan kepuasan kerja lainnya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu bahwa penelitian baru menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain untuk mempengaruhi kinerja seperti *learning organization* (Safitri et al., 2018) atau budaya organisasi (Ratnawati & Putranti, 2018).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 120–140. <https://doi.org/10.5296/>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftahul Arifin, R. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Keeson Utama Garut.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putri, S. W., Rodhiyah, R., & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 254-261.
- Ratnawati, H., & Putranti, D. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191–201
- Robbins, S. W (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(1), 1-20.
- Safitri, C. L., Wahyu, S., Hana, L., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Jember, U. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 79–90.
- Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group