



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur

Septiana Elma Sinta^{1*}, Iswati², Siti Aisyah³, Anis Fitriyasari⁴

E-mail: elmasintaae@gmail.com¹, iswatiibmt@gmail.com², sitiaisahibmt@gmail.com³, anisfitriyasari@gmail.com⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Kupang No 8, Sonokwijen. Kec. Sukomanunggal, Surabaya, Jawa Timur 60189

*Korespondensi penulis: elmasintaae@gmail.com

Abstract. *Job satisfaction and employee discipline are closely related to employee performance. In accordance with the subject matter raised, namely the effect of job satisfaction and work discipline on performance at PT Nusatrans Anugerah Makmur. the background of this research is that there have been many cases of low job satisfaction and work discipline PT Nusatrans Anugerah Makmur, this has resulted in negative things. Job satisfaction which is considered positive is an increase in performance, loyalty and commitment to the company. the higher the job satisfaction, the better the employee's work discipline. conversely, the lower the job satisfaction, the worse the employee's work discipline. this study aims to determine the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance PT Nusatrans Anugerah Makmur. this type of research is associative. The population of this study were all employees at PT Nusatrans Anugerah Makmur and all were sampled. this study uses the census method or saturated sample. The data collection techniques in this study were questionnaires and library data.*

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

Abstrak. Kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan pokok permasalahan yang diangkat yaitu pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Nusatrans Anugerah Makmur. yang melatarbelakangi diadakan penelitian ini adalah telah banyaknya kasus rendahnya kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap PT Nusatrans Anugerah Makmur hal ini mengakibatkan hal yang negatif. Kepuasan kerja yang dinilai positif adalah peningkatan kinerja, loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin buruk disiplin kerja karyawan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur. jenis penelitian ini bersifat asosiatif. populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Nusatrans Anugerah Makmur dan semua menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data pustaka.

Kata kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu organisasi perusahaan. oleh sebab itu sebagai seorang karyawan dituntut untuk memiliki sikap mental, tekad, semangat dan disiplin serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam bertugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban

kinerja yang ditetapkan tercapai dan jika reliasi hasil kerja lebih tinggi. Dari pada yang ditetapkan perusahaan. Untuk itu, sebagai pegawai juga dituntut untuk mempunyai sikap mental, tekad dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dan memperoleh fenomena terjadi karena kehadiran karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur dinilai kurang maksimal. Beberapa faktor diantaranya karena faktor macet, terutama bagi karyawan yang rumahnya jauh dari kantor atau memang ada kendala tertentu sehingga menjadi menghambat kedatangan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengartikan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga pekerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan apakah sesuai dengan kebutuhan individu maupun kelompok.

c. Promosi

Seseorang yang kemungkinan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir.

d. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dan berkomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. maka individu tersebut dapat merasakan rekan kerjanya senang atau tidak.

e. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah, mengawasi serta mengatur dalam pelaksanaan kerja.

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya menurut salah satu para ahli yaitu : (Hasibuan, 2018:194-198) diantaranya adalah:

a. Kehadiran

Suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang karyawan yang merupakan bagian pelaporan dari suatu instansi yang berisi data data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari, digunakan apabila sewaktu waktu diperlukan

b. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar nya

atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

c. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

d. Balas jasa

Balas jasa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

e. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa pengakuan atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

f. Waskat

Waskat pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya atau seorang individu yang melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya secara baik. hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang menjalankan tugas penuh dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintah. akibatnya akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien .

Indikator Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai berbeda beda salah satunya adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku diperusahaan yang sudah ditetapkan oleh persahaan.

d. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum untuk itu perlu diteliti kembali.

f. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

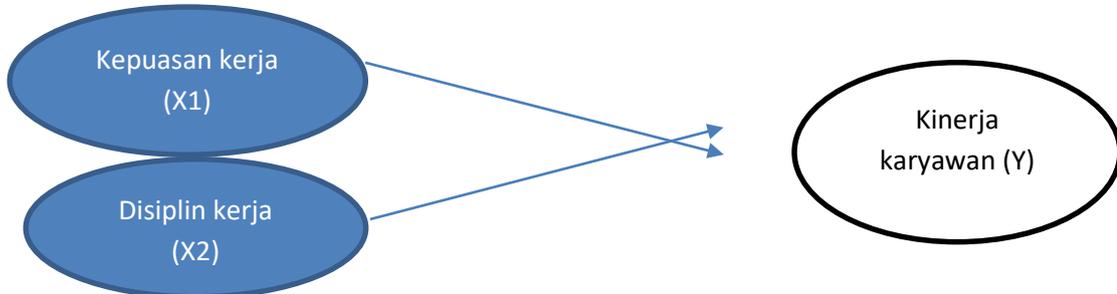
g. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.kejujuran sangat penting dalam bekerja dan dimanapun harus menerapkan kejujuran agar dapat dipercaya orang.

h. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan ide sehingga terciptanya kreativitas individu.

Kerangka teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. peneliti kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. dalam penelitian ini total populasi keseluruhan pada PT Nusatrans Anugerah Makmur berjumlah 32 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel keseluruhan yang mana pengambilan sampel memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. peneliti menggunakan metode sampel jenuh yang mana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata tingkat pendidikan, agama, gender ataupun jabatan yang ada dalam populasi. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini ialah 32 sampel. subjek penelitian ini adalah berkaitan dengan yang diteliti (informan atau narasumber) untuk mendapatkan informasi terkait data penelitian yang merupakan sampel dari sebuah penelitian. Subjek penelitian dapat memberikan informasi mengenai data penelitian yang dapat menjelaskan karakteristik subjek yang diteliti.

Jenis Data Dalam penelitian ini data subyek sangat penting data ini dilaporkan sendiri oleh responden secara individual. respon tertulis yang diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan kuesioner yang diajukan oleh peneliti. Dengan berupa kuesioner berskala likert 1-4 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. sumber data Penelitian ini menggunakan data primer. Cara Pengumpulan Data Menurut Sugiono observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik. Pengumpulan data penelitian ini dengan cara

menyebarkan angket atau kuesioner dalam bentuk kertas yang didalam isinya menyajikan pertanyaan tertulis kepada responden.

Teknik analisis data adalah teknik setelah semua data terkumpul. menurut Sugiono (2020;131) teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara menorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dengan akurat. Berikut adalah uji yang dipakai dalam penelitian ini terdapat sebagai berikut:

a. Uji deskriptif

Uji deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi tentang ciri atau karakteristik variabel penelitian yang utama.

b. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018:52).

c. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui seberapa stabil dan konsisten jawaban yang diberikan oleh responden, pengujian reabilitas menggunakan kuisisioner dengan pertanyaan atau pernyataan yang disusun sebagai dimensi suatu variabel

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas (2017;239) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak

e. Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016;82), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian adalah PT Nusatrans anugerah makmur PT. NAM merupakan anak perusahaan Kelompok Aneka usaha Saraswanti yang bergerak dalam bidang jasa Frerirng Forwardirng, yang melayani Ekspedisi Muatan Kapal Laut, jasa dokumentasi serta pengangkutan barang yang meliputi PPJK, Trucking, dooring, Container Handlirng, Derpo Container serta Bongkat Muat Barang.

Karakteristik Responden Penelitian ini menggunakan 3 variabel kepuasan kerja, disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. PT Nusatrans Anugerah Makmur menjadi ukuran sampel pada penelitian ini dimana sampel pada penelitian ini adalah 32 karyawan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, jenis kelamin, usia, Berikut adalah tabel yang dibuat berdasarkan karakteristik :

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	frekuensi	Presentase (%)
1	Laki laki	22	90%
2	Perempuan	10	10%
	Jumlah	32	100%

Sumber data: hasil dari olah data primer

Berdasarkan hasil tabel diatas jenis kelamin laki laki sebanyak 22 orang dan perempuan 10 orang. Maka dapat dinyatakan bahwa karyawan laki laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia dapat mengukur tingkat pemikiran dan kematangan manusia melalui cara pikir atau kemampuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. maka dari itu usia responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Usia

No	Usia	frekuensi	Presentase (%)
1	20-30	14	10%
2	31-40	15	80%
3	45	3	10%
	Jumlah	32	100%

Sumber data: hasil dari olah data primer

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dinyatakan kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 14 orang dan kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang sedangkan usia 45 tahun 3 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa rata rata karyawan Berusia 31-40 tahun paling banyak 15 orang.

Hasil Analisis Data

1) Uji validitas

Uji Validitas adalah Langkah untuk uji isi dalam suatu instrument yang bertujuan untuk mengukur keakuratan suatu penelitian. Perhitungan uji validitas ini menggunakan program SPSS.dengan cara hasil nilai r hitung dengan nilai r dengan derajat kebebasan $n-2 = 32-2 = 30$ dengan tingkat validitas menurut tabel r tabel = 0,2960.dengan responden sebanyak 32 responden dengan menghasilkan kepuasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Status
Kepuasan kerja	X1.1.1	0,761	0,2960	0,000	valid
	X1.1.2	0,697	0,2960	0,000	valid
	X1.2.1	0,794	0,2960	0,000	valid
	X1.2.2	0,649	0,2960	0,000	valid
	X1.3.1	0,761	0,2960	0,000	valid
	X1.3.2	0,794	0,2960	0,000	Valid
	X1.4.1	0,848	0,2960	0,000	Valid
	X1.4.2	0,794	0,2960	0,000	valid
	X1.5.1	0,649	0,2960	0,000	valid
X1.5.2	0,779	0,2960	0,000	valid	
Disiplin kerja	X2.1.1	0,761	0,2960	0,000	valid
	X2.1.2	0,649	0,2960	0,000	valid
	X2.2.1	0,761	0,2960	0,000	valid
	X2.3.1	0,794	0,2960	0,000	valid
	X2.3.2	0,697	0,2960	0,000	valid
	X2.4.1	0,848	0,2960	0,000	valid
	X2.4.2	0,779	0,2960	0,000	valid
	X2.5.1	0,761	0,2960	0,000	valid
	X2.5.2	0,794	0,2960	0,000	valid
Kinerja karyawan	Y.1.1	0,887	0,2960	0,000	Valid
	Y.2.1	0,845	0,2960	0,000	valid
	Y.3.1	0,826	0,2960	0,000	Valid
	Y.3.2	0,745	0,2960	0,000	valid
	Y.4.1	0,777	0,2960	0,000	valid
	Y.4.2	0,887	0,2960	0,000	valid
	Y.5.1	0,845	0,2960	0,000	valid
	Y.5.2	0,429	0,2960	0,014	Tidak valid
	Y.6.1	0,845	0,2960	0,000	valid
	Y.6.2	0,845	0,2960	0,000	valid
	Y.7.1	0,887	0,2960	0,000	valid
	Y.7.2	0,887	0,2960	0,000	valid
	Y.8.1	0,887	0,2960	0,000	valid
Y.8.2	0,887	0,2960	0,000	valid	

Pertanyaan diatas menunjukkan untuk variabel gaya Kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y1) sebagian dinyatakan valid, Tetapi ada juga yang tidak valid Hal tersebut disebabkan karena syarat validitas pertanyaan harus memiliki nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel yang ada pada penelitian ini menggunakan r tabel 0,2960 dan juga signifikasinya harus 0,000 apabila kedua syarat tersebut tidak dipenuhi kedua-duanya tidak bisa dinyatakan valid.

2) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha.

Jika nilai alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna

Jika nilai alpha 0,70 -0,90 maka reliabilitas dinyatakan tinggi

Jika nilai alpha 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat

Jika nilai alpha < 0,50 maka reliabilitas dinyatakan rendah, yang menyebabkan rendahnya kemungkinan satu atau beberapa item yang tidak reliabel.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah di uji menggunakan SPSS.berikut hasil uji reabilitas yang telah diuji menggunakan SPSS

Tabel 4. Uji Reabilitas

Varibel	Alpha	status
Kepuasan kerja (X1)	0,915	Reliabel sempurna
Disiplin kerja(X2)	0,915	Reliabel sempurna
Kinerja karyawan (Y)	0,972	Reliabel dinyatakan tinggi

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai alpha diatas 0,90 yang berarti reliabelnya sempurna sedangkan untuk kinerja karyawan dinyatakan tinggi.

3) Analisis Regresi Linier berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,880	2,579		4,993	,000
	Kepuasan_Kerja	1,296	,103	,917	12,556	,000
	Disiplin_Kerja	1,296	,103	,917	12,556	,000

a. Dependent Variable: YKinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y=12,880+0,1296 X1+0,1296 X2$$

Keterangan :

X1=Kepuasan Kerja

X2 =Disiplin kerja

Y=Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12,880, yang memiliki arti bahwa nilai konsinten dari variabel kinerja adalah sebesar 12,880.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 12,96 dan juga signifikan pada $0,00 < 0,05$. koefisien regresi tersebut bernilai positif . sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,296 dan juga signifikan pada $< 0,00$ yang bertanda positif,sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja X2 terhadap kinerja karyawan y adalah positif.Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4) Uji Model t

Tabel 6. Uji Model T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,880	2,579		4,993	,000
	Kepuasan_Kerja	1,296	,103	,917	12,556	,000
	Disiplin_Kerja	1,296	,103	,917	12,556	,000

a. Dependent Variable: YKinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil uji kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dari tabel diatas dapat disimpulkan diketahui untuk variabel kepuasan kerja sebesar t hitung =2,556>3,994 dengan tingkat sig 0,000.hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur
- b. Hasil uji disiplin kerja sebesar t hitung 12,556 > t tabel 3,994 dengan tingkat sig 000. hal ini berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil uji kinerja karyawan yaitu. kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5) Uji Model F

Tabel 7. Uji Model F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2451,711	1	2451,711	157,665	,000 ^b
	Residual	466,505	30	15,550		
	Total	2918,215	31			

a. Dependent Variable: YKinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan F hitung =157,665>f tabel =0,290 dengan tingkat signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05).hal ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur.

6) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,840	,835	3,94337

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: YKinerja_Karyawan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Dari tabel R Sebesar 0,917 menunjukkan bahwa kolerasi hubungan antar dependen kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 91,7%
- b. R square sebesar 0,840 berarti kepuasan kerja diprediksi oleh kinerja karyawan dan harga sebesar 84,0% sedangkan sisanya 16% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
- d. Nilai adjusted R berarti kepuasan kerja 0,840 berarti kepuasan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel disiplin kerja sebesar 84.0% variabel lain yang tidak diteliti.
- e. Ada dua pilihan, memakai R square atau memakai adjusted r square. apabila jumlah variabel lebih dari dua ,maka digunakan adjusted r square. nilai yang digunakan dalam koefisien destermisasi adalah 84,0%
- f. Standar eror of the estimate adalah sebesar 3,94337 yang berarti tingkat kesalahan penaksiran dari model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebesar 3,94337.

7) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalistik

Berbagai ragam uji normalitas data dari spss salah satunya yaitu normalitas.koefisen varian,nilai koefisien =standar_deviasi x 100,jika nilai mean koefisien varians <30 % maka data berdistribusi normal.

Tabel 9. Uji Normalistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,05317224
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,085
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,200 > 0,05$.hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal kolmogrov smirnov test digunakan untuk menguji normalitas model,regresi yaitu apabila didapatkan nilai $\text{sig} > \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan sebagai data yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikoloniaretas

Tabel 10. Uji Multikoloniaretas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1Kepuasan_Kerja	,905	1,105
	Disiplin_Kerja	,905	1,105

a. Dependent Variable: YKinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil dari perhitungan VIF dan Tolerance.Nilai VIF untuk ketiga variabel memenuhi syarat signifikasidimana nilai Kepuasan kerja sebesar $1,105 < 10$ harga $1,105 < 10$ Sedangkan nilai Tollerance juga memenuhi syarat signifikasi dimana nilainya kepuasan kerja sebesar $0,905 > 0,10$ dan harga sebesar $0,905 > 0,10$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas antar variabel independent untuk persamaan regresi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap seluruh karyawan berjumlah 32 responden maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel variabel yang diajukan dalam kuesioner. tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut:

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis tabel uji t diketahui untuk variabel kepuasan kerja sebesar $t_{hitung} = 2,556 > 3,994$ dengan tingkat sig 0,000. hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. untuk itu hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi harus mendapat perhatian lebih dari perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat khususnya untuk pimpinan organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya kepuasan kerja akan memberikan perubahan sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sudaryo ; (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dan imbalan yang diberikan oleh instansi.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis tabel uji t diatas diketahui disiplin kerja sebesar $t_{hitung} 12,556 > t_{tabel} 3,994$ dengan tingkat sig 000. hal ini berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur.

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan bersama dengan demikian disiplin kerja sangatlah baik untuk perubahan karyawan. disiplin kerja juga suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan Perusahaan dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan agustini (2019;89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan dan kedisiplinan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Pengaruh kinerja karyawan terhadap karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui untuk variabel kepuasan kerja sebesar $t_{hitung} = 2,556 > 3,994$ dengan tingkat sig 0,000. hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis uji t diketahui disiplin kerja sebesar $t_{hitung} 12,556 > t_{tabel} 3,994$ dengan tingkat sig 000. hal ini berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Itu berarti variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan karena itu dengan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik maka akan menghasilkan karyawan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (2015:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan sangatlah berpengaruh signifikan, berikut adalah penjelasannya:

- 1) Pada penelitian ini berdasarkan variabel Kepuasan Kerja X1 menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kesimpulannya diperoleh uji t hitung = $2,556 > 3,994$ selain itu diketahui bahwa nilai sig dari x1 terhadap y adalah 0,00 lebih kecil dari 0,5.
- 2) Pada penelitian ini Berdasarkan variabel Disiplin kerja X2 Menunjukkan bahwa Disiplin kerja berkaitan atau berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kesimpulannya diperoleh uji t hitung = $12,556 < 3,994$ selain itu diketahui bahwa nilai signifikan dari X2 Terhadap Y adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05.

- 3) Pada penelitian ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini, didapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu:

- 1) Pada variabel kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah gaji yang diterima pegawai. Untuk itu Sedikit saran untuk gaji yang diberikan karyawan seharusnya tepat pada waktunya.
- 2) Pada variabel disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja adalah karyawan memiliki etika yang baik serta disiplin yang harus dijaga untuk itu sedikit saran untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dalam waktu kedatangan dikantor.
- 3) Pada variabel kinerja pegawai, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah pegawai menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sedikit saran Untuk itu harus memberikann motivasi dan semangat kepada karyawan agar dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang hasil kerja yang baik.

DAFTAR REFERENSI

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Indonesia Applicad. JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 1-10.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Yuin Kargo Indonesia. Reislaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160.
- Juwita, K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Akuintabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88-95.
- Kaltsum, N. R. D., Husniati, R., & Fadlilah, A. M. (2021, August). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. In *Prosiding BIEIMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar) (Vol. 2, pp. 781-791)*.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(2), 1-13.
- Muhammad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja. *Manajer: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 203-215.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. *Rattan House Furniture Semarang. SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Keihin Indonesia. Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 85-95.

- Suryanto, E., Leonardi Budi, H., & Fathoni, A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV JM Jaya Motor Semarang. *Journal of Management*, 1(1).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rimbaka. *Agora*, 7(1).
- Tiara, V. R., & Prakoso, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi Toys PT X Sukabumi. *Prosiding Psikologi*, 200-205.
- Windari, A., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Yanti, N. P. D., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(2), 115-122.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156.