

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO GUNA SAKA TEHNIK

Muhammad Luthfi Siregar

Universitas Prima Indonesia, Medan
Corresponding Author : hidayanti@unprimdn.ac.id

Abstrak

Objek penelitian ini dilakukan pada PT Indo Guna Saka Tehnik, perusahaan yang bergerak di bidang distributor mesin pabrik kelapa sawit. Perusahaan mengalami penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, pembagian kuesioner dan juga studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi pengujian secara simultan (uji-F), dan pengujian secara parsial (uji-t). Seluruh populasi dijadikan sampel sebesar 48 orang. Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara serempak dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,136 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat presentase 13,6% sedangkan sisanya 86,4% adalah faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, pelatihan, kompensasi, budaya organisasi, dan kompetensi. Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Guna Saka Tehnik.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

PT Indo Guna Saka Tehnik merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Distributor* Mesin Pabrik Kelapa Sawit di Sumatera Utara. Sebagai perusahaan di bidang *Distributor* Mesin Pabrik Kelapa Sawit yang berdiri pada tanggal 14 Agustus 2003 dan dipercaya oleh berbagai rekanan pabrik berbagai daerah yaitu (SUMUT, Riau, dan Jambi).

Dalam menjalankan operasionalnya, penjualan Mesin Pabrik Kelapa Sawit yang diperjualkan tidak mencapai target yang diharapkan perusahaan. Menurunnya hasil kerja dan kualitas kerja di dalam perusahaan menyebabkan hasil kerja karyawan menurun, kurangnya disiplin kerja karyawan serta tingginya keluar masuk karyawan di dalam perusahaan. Hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan di dalam perusahaan menurun sehingga tingkat penjualan produk tidak mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

II.5 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah (2008:171), “Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya”.

Menurut Noor (2013:254), “Rendahnya motivasi dan ketidakpuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada penurunan kinerja. Ini karena kita kurang hati-hati dalam menangani masalah kejemuhan karyawan”.

Menurut Wibowo (2013:141), “Kepuasan kerja adalah prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan”.

II.6 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009:85), “Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja”.

Menurut Hasibuan (2011:193), “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dapat dicapainya”

Menurut Sinambela (2016:332), “Dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut”.

II.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Guna Saka Tehnik.
- H2: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Guna Saka Tehnik.
- H3: Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Guna Saka Tehnik.

III. Metodologi Penelitian

III.1. Populasi dan Sampel

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Indo Guna Saka Tehnik dengan jumlah karyawan sebanyak 48 orang dan dimana untuk pengujian uji validitas dilakukan di perusahaan kedua yaitu PT. Makmurindo Surya Persada sebanyak 30 orang karyawan..

III.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*Interview*)

2. Daftar pertanyaan (*Questionare*).
3. Studi dokumentasi.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer.
2. Data sekunder

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kepuasan Kerja (X ₁)	<p>Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya</p> <p>Sumber: Sunyoto (2015:279)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan 2. Supervisi 3. Kesempatan untuk maju. 4. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya 5. Kondisi pekerjaan <p>Sumber: Zainal, dkk(2015:623)</p>	Skala <i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X ₂)	<p>Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku</p> <p>Sumber: Sutrisno 2009:87)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Waskat 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan <p>Sumber: Hasibuan (2011:194-198)</p>	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi</p> <p>Sumber: Umam (2012:186)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Kebutuhan untuk supervisi <p>Sumber: Kaswan (2012:187)</p>	Skala <i>Likert</i>

III.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Menurut Thoifah (2015:111-114), uji validitas dipergunakan untuk valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengambilan keputusannya Antara lain :

1. Nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan atau nilai $sig < 0,05$ maka item pertanyaan tersebut dianggap valid.
2. Nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan atau nilai $sig > 0,05$ maka item pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

III.5. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2013:30), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* > 0,8 = reliabilitas baik.

Tabel III.7

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,930	10	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,948	10	Reliabel
3	Kinerja	0,942	10	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel III.7 diperoleh hasil bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan tentang variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel atau dapat diterima, sehingga seluruh item layak dipergunakan dalam penelitian.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

IV.1 Hasil Penelitian

IV.1.3. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel responden adalah karyawan PT Indo Guna Saka Tehnik (Distributor Mesin Pabrik Kelapa Sawit) yang berjumlah 48 karyawan.

Hasil analisis data berdasarkan usia terdiri atas tiga kelompok, pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Percentase (%)
<20 tahun	16	33,3%
21-30 tahun	18	37,5%
>31 tahun	14	29,2%
Total	48	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, mayoritas responden berusia 21-30 tahun sebanyak 18 orang atau 37,5%, usia <20 tahun sebanyak 16 orang atau 33,3% dan yang berusia >31 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 29,2%. Mayoritas responden dalam penelitian adalah yang berusia 21-30 tahun. Hal ini dikarenakan di usia ini adalah usia yang paling produktif.

Hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	26	54,2%
Perempuan	22	45,8%
Jumlah	48	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau 54,2%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau sebesar 45,8%. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dikarenakan perusahaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan dalam bidang penjualan.

Hasil analisis data berdasarkan lama bekerja responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<1 tahun	14	30,6%
1 - 2 tahun	18	40,3%
>3 tahun	16	29,0%
Total	48	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, mayoritas memiliki masa kerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 40,3%, sedangkan yang memiliki masa kerja selama >3 tahun yaitu sebanyak 16 orang 29,0%, dan yang memiliki masa kerja <1 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 30,6%. Mayoritas responden memiliki masa kerja 1-2 tahun dikarenakan kebanyakan karyawan lebih berpengalaman di bidang pekerjaannya saat ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel IV.4. berikut :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Percentase (%)
SMA	13	27,1 %
D3	9	19,8 %
S1	24	50 %
S2	2	3,1%
Total	48	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.4, dapat disimpulkan bahwa dari 48 orang responden mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 24 orang (50%), tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 13 orang (27,1%), tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 9 orang (19,8%) dan yang memiliki tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 2 orang (3,1%). Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan yang memiliki potensi dan kemampuan dalam bekerja.

IV.1.4. Statistik Deskriptif

Data statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Kepuasan	48	17.00	49.00	29.6875	5.94355	
Disiplin	48	21.00	43.00	31.7292	5.06023	
Kinerja	48	21.00	47.00	31.8542	4.65851	
Valid N (listwise)	48					

IV.1.4.1 Penjelasan Responden atas Variabel Kepuasan kerja (X₁)

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

Pertanyaan	Jawaban Responden										
	Nilai 5		Nilai 4		Nilai 3		Nilai 2		Nilai 1		Total
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh
1. Bagaimana menurut pendapat dari Bapak/Ibu, sesuikan jobdesk yang diberikan atasan dengan kemampuan Anda dalam menyelesaikannya ?	6	11,4	15	31,2	3	6,2	15	32,2	9	18,7	48 100
2. Bagaimana menurut pendapat dari Bapak Ibu, kesesuaian control kerja yang diberikan atasan anda terhadap hasil pekerjaan yang anda lakukan ?	10	20,8	24	50,0	4	8,3	9	18,7	2	2,1	48 100
3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh pengawasan yang dilakukan atasan terhadap Anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ?	8	16,6	18	40,6	6	12,5	14	26,0	2	4,2	48 100

4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh pembinaan yang diberikan atasan Anda terhadap kesalahan dalam suatu pekerjaan yang telah dilakukan ?	14	29,2	20	41,7	6	11, 4	7	15,6	1	2,1	48	100
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesesuaian kesempatan untuk maju yang diberikan atasan dengan kemampuan Anda saat ini ?	9	18,8	13	27,1	5	10, 4	11	24,0	9	19,8	48	100
6. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh kesempatan untuk maju yang diberikan atasan terhadap hasil pekerjaan Anda saat ini ?	6	12,5	15	32,3	3	7,3	12	25,0	10	20,8	48	100
7. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kesesuaian gaji yang diberikan atasan anda dengan beban pekerjaan Anda saat ini ?	5	5,2	4	9,4	2	5,2	25	52,1	14	28,1	48	100
8. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengaruh gaji yang diberikan atasan terhadap semangat Anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	1	2,1	5	10,4	5	9,4	22	45,8	15	32,3	48	100
9. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kenyamanan Anda dengan atasan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja saat ini ?	12	25,0	22	46,9	4	8,3	5	11,4	4	8,3	48	100
10. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, keadilan atasan Anda dalam memberikan pekerjaan di perusahaan ?	6	12,5	9	18,7	2	5,2	15	31,3	16	32,2	48	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

IV.1.4.2 Penjelasan Responden atas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
	Nilai 5		Nilai 4		Nilai 3		Nilai 2		Nilai 1			
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%		
1. Bagaimanakah menurut Bapak/Ibu, kesesuaian beban kerja yang diberikan atasan dengan kemampuan yang Anda miliki ?	2	3,1	9	19,8	2	2,1	31	64,6	4	10,4	48	100
2. Bagaimanakah menurut bapak/ibu, pengaruh bimbingan dari atasan terhadap kemampuan yang Anda miliki dalam menyelesaikan pekerjaan ?	4	7,3	8	16,7	3	3,1	28	60,4	5	12,5	48	100
3. Bagaimanakah menurut bapak/ibu, pengaruh sikap keteladanan pimpinan di perusahaan terhadap Anda dalam bekerja ?	5	9,4	10	21,0	2	2,1	27	57,2	4	10,4	48	100
4. Bagaimanakah menurut bapak/ibu, pengaruh ketegasan pimpinan terhadap kedisiplinan dan sikap Anda dalam bekerja?	14	28,1	12	28,1	3	3,1	16	38,0	3	3,1	48	100
5. Bagaimanakah menurut bapak/ibu, kemampuan atasan dalam memberikan pengawasan terhadap Anda saat bekerja ?	13	27,1	16	35,4	3	5,2	14	30,2	2	2,1	48	100
6. Bagaimanakah menurut bapak/ibu, sikap atasan dalam memberikan dorongan berpengaruh terhadap gairah kerja Anda saat ini ?	5	10,4	7	14,6	4	9,4	28	61,5	4	4,2	48	100
7. Bagaimanakah menurut bapak/ibu, pengaruh sanksi/hukuman yang diberikan oleh atasan terhadap Anda dalam meningkatkan kedisiplinan kerja diperusahaan?	14	30,2	16	34,3	4	9,4	12	24,0	2	2,1	48	100
8. Bagaimanakah menurut bapak/ibu, pengaruh sanksi yang diadakan di perusahaan terhadap sikap dan kedisiplinan Anda dalam bekerja ?	17	35,4	18	39,0	2	3,1	11	22,9	0	0	48	100
9. Bagaimanakah menurut Bapak/Ibu, ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang telat hadir dalam bekerja ?	21	42,7	14	31,3	4	8,3	7	15,6	2	2,1	48	100

10. Bagaimakah menurut bapak/ibu, kesesuaian sikap atasan dalam memberikan teguran kepada ketidakdisiplinan Anda saat bekerja di perusahaan ?	6	12,5	11	24,0	5	10,4	21	48,0	5	5,2	48	100
---	---	------	----	------	---	------	----	------	---	-----	----	-----

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

IV.1.4.3 Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja (Y)

Tabel berikut merupakan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Variabel Kinerja (Y)

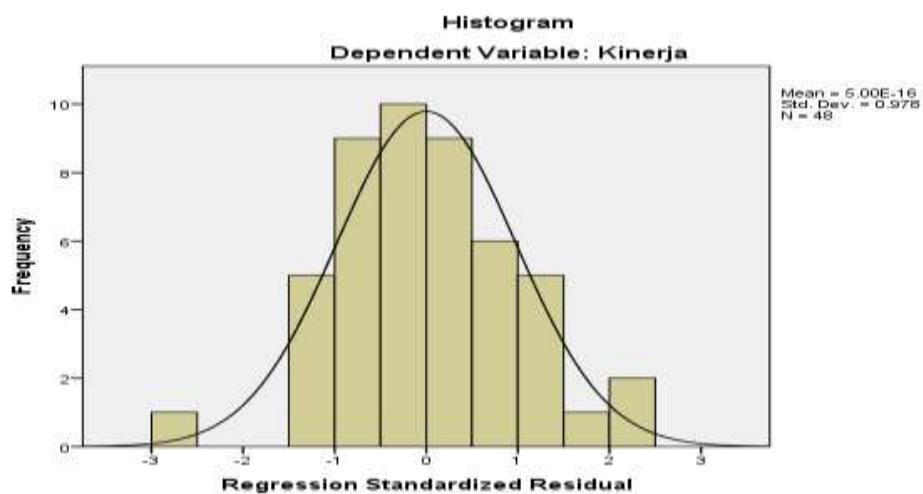
Pertanyaan	Jawaban Responden											
	Nilai 5		Nilai 4		Nilai 3		Nilai 2		Nilai 1		Total	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1. Bagaimakah menurut bapak/ibu, kemampuan Anda dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan ?	5	10,4	10	22,0	3	5,2	30	62,5	0	0	48	100
2. Bagaimakah menurut bapak/ibu, hasil kerja Anda sudah sesuai dengan standart perusahaan ?	6	12,5	15	32,2	6	6,3	24	49,0	0	0	48	100
3. Bagaimakah menurut bapak/ibu, apakah hasil kerja anda sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan ?	6	13,5	14	28,1	1	1,0	26	55,2	2	2,1	48	100
4. Bagaimakah menurut bapak/ibu, kemampuan Anda dalam menghasilkan sejumlah target yang diberikan oleh perusahaan ?	6	12,5	11	24,0	2	4,2	27	57,3	2	2,1	48	100
5. Bagaimakah menurut bapak/ibu, ketepatan waktu Anda dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan ?	8	17,0	20	42,0	3	6,3	17	35,4	0	0	48	100
6. Bagaimakah menurut bapak/ibu, kesesuaian waktu yang Anda berikan dalam pekerjaan dengan waktu penyelesaian yang ditentukan oleh perusahaan ?	7	15,0	14	29,2	2	4,2	23	48,0	2	4,2	48	100
7. Bagaimakah menurut bapak/ibu, biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang Anda terima ?	10	21,0	14	30,2	2	4,2	20	42,7	2	2,1	48	100
8. Bagaimakah menurut bapak/ibu, pengaruh biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap hasil penjualan Anda selama ini ?	6	27,1	16	33,3	3	3,1	17	35,4	1	1,0	48	100
9. Bagaimakah menurut bapak/ibu, keberhasilan Anda dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya pengawasan dari atasan ?	15	30,2	14	29,2	2	5,2	16	34,3	1	1,0	48	100
10. Bagaimakah menurut bapak/ibu, kemampuan yang Anda berikan terhadap hasil yang diinginkan oleh perusahaan tanpa adanya bimbingan dari atasan ?	17	36,5	14	29,2	3	6,3	14	28,1	0	0	48	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

IV.2. Pengujian Asumsi Klasik

IV.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel penganggu atau residual berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Gambar IV.2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Pada Gambar IV.2 grafik histogram menunjukkan data telah berdistribusi normal karena tampilan grafik histogram memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri dan membentuk seperti lonceng. Selain grafik histogram, untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak, dapat juga melihat grafik normal P-P Plots



Sumber Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Gambar IV.3. Hasil Uji Normalitas Grafik PP-Plots

Gambar IV.3 menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas secara statistik *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat melalui Tabel IV.9 berikut ini:

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas dengan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.31092881
Most Extreme Differences	Absolute	.74
	Positive	.74
	Negative	-.61
Kolmogorov-Smirnov Z		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dilihat dari hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

IV.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada Tabel IV.10 :

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan	.977	1.024
Disiplin	.977	1.024

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

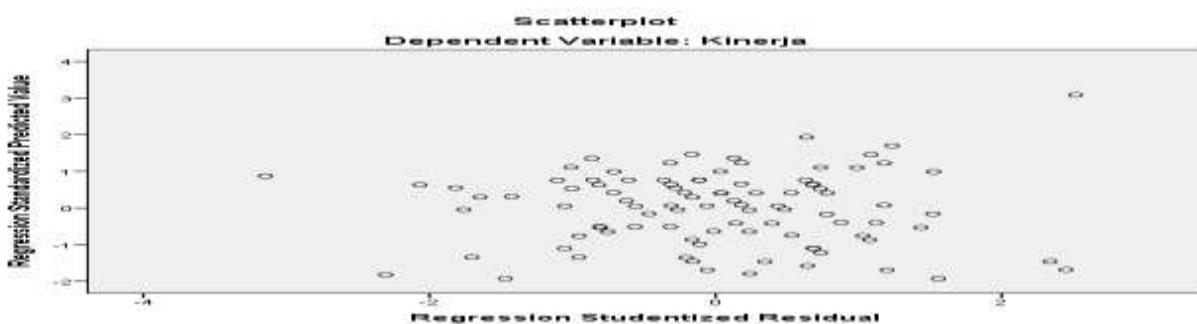
Hasil uji multikolonieritas terlihat dalam Tabel IV.10, variabel independent kepuasan dan disiplin menunjukkan angka VIF kurang dari 10 yaitu sebesar 1,024 dan nilai *tolerance* sebesar $0,977 > 0,1$. Dengan demikian dapat datau isimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

IV.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada :

1. Metode Grafik

Gambar IV.4. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar IV.4 di atas, tampak bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

1. Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel IV.11. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,869	4.851		4.302	.000
Kepuasan	.276	.109	.353	2526	.15
Disiplin	.088	.129	.095	.682	.499

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2019)

Berdasarkan hasil yang diperoleh, seperti tampak pada Tabel IV.11 di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel kepuasan lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,15 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas ditolak. Tingkat signifikansi variabel disiplin lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,499 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas ditolak sehingga model persamaan regresi linier dari penelitian ini dapat dijadikan model persamaan regresi linier yang mempunyai ketepatan untuk memprediksi.

IV.3. Hasil Analisis Data

IV.3.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang ada, bahwa kepuasan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Guna Saka Tehnik(Distributor Mesin Pabrik Kelapa Sawit).

Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji *coefficients* berdasarkan *output* SPSS terhadap variabel independen yaitu kepuasan dan disiplin, dengan variabel terikat kinerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.12. Hasil Perhitungan Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,869	4.851		4.302	.000					
Kepuasan	.276	.109	.353	2.526	.015	.367	.352	.348	.977	1.024
Disiplin	.088	.129	.095	.682	.499	.149	.101	.094	.977	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel IV.12 di atas yang diinterpretasikan adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel independen. Dengan melihat tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 20,869 + 0,276 \text{ Kepuasan} + 0,88 \text{ Disiplin}$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta

Nilai konstanta regresi sebesar 20,869 artinya walaupun kepuasan (X_1) dan disiplin (X_2) = 0, maka kinerja memiliki nilai sebesar 20,869.

2. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_1)

Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,276 yang artinya apabila variabel kepuasan kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,276. Hasil uji koefisien regresi membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu ada pengaruh kepuasan (X_1) terhadap kinerja.

3. Koefisien regresi kedisiplinan(X_2)

Variabel kedisiplinan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,88 yang artinya apabila variabel disiplin (X_2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,88. Hasil uji koefisien regresi membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV.3.2. Koefisien Determinasi Hipotesis

Hasil perhitungan regresi linear berganda untuk analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.144	.106	4.40569

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepuasan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2019)

Pada Tabel IV.13 uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,106 yang berarti bahwa 10,6% variasi atau besarnya penyebaran data dari kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel kepuasan dan disiplin. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 89,4% dijelaskan oleh variabel lain seperti : Motivasi, Pelatihan, Kompensasi, Budaya organisasi, dan Kompetensi.

IV.3.3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , diperlukan derajat bebas pembilang dan

derajat penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$1. df_1 \text{ (pembilang)} = k-1 \quad df_1 = 3-1 = 2$$

$$2. df_2 \text{ (penyebut)} = n-k \quad df_2 = 48-3 = 45$$

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 48 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh nilai $F_{tabel} = 0,05$ sebesar 1,54.

Hasil perhitungan regresi linear berganda untuk uji simultan dapat dilihat pada Tabel IV.13 di bawah ini:

Tabel IV.14
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.526	2	73.263	3.774
	Residual	873.453	45	19.410	
	Total	1019.979	47		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel IV.14 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar $3,774 \geq F_{tabel}$ sebesar 1,54 dengan $Sig. 0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan (X_1) dan variabel disiplin (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indo Guna Saka Tehnik.

IV.3.4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) diarahkan pada pengujian hipotesis pengaruh dari masing-masing variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y).

Adapun dasar pengambil keputusan untuk uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 48 orang sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 0,05$ sebesar 1,941.

Hasil uji parsial dengan bantuan Program SPSS dirangkum dalam Tabel IV.15 berikut ini.

Tabel IV.15
Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.869	4.851		.682	.000
Kepuasan	.276	.109	.353	2.526	.009
Disiplin	.088	.129	.095	4.302	.008

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} kepuasan sebesar 2,526 dengan nilai signifikan sebesar 0,015. Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,526 \geq 1,941$) maka H_a diterima artinya kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Guna Saka Tehnik.

2. Disiplin Kerja

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh dari nilai t_{hitung} disiplin sebesar 4,302 dengan nilai signifikan sebesar 0,499. Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,302 \geq 1,941$) maka H_a diterima artinya bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Guna Saka Tehnik

IV.4 Pembahasan Hasil Penelitian

IV.4.1 Pengaruh Kepuasan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Guna Saka Tehnik (Distributor Mesin Pabrik Kelapa Sawit) dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,526 > 1,941$). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Sopiah (2008:171), yang menyatakan kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan Antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

IV.4.2 Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Guna Saka Tehnik (Distributor Mesin Pabrik Kelapa Sawit) dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,302 > 1,941$). Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Sutrisno (2009:85) yang

menyatakan disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indo Guna Saka Tehnik sebesar 2,526 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,941 maka nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,526 > 1,941$).
2. Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indo Guna Saka Tehnik sebesar 4,302 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,941 maka nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,302 > 1,941$).
3. Variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indo Guna Saka Tehnik dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah sebesar 10,6% sedangkan sisanya 89,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti : motivasi kerja, komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak PT Indo Guna Saka Tehnik

Bagi perusahaan sebaiknya untuk lebih memperhatikan kepuasan dan

disiplin karena dengan kepuasan karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dan memberikan hasil yang lebih baik sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Bagi Universitas Prima Indonesia

Bagi Universitas Prima Indonesia sebaiknya menyediakan lebih banyak pilihan variabel untuk diteliti sehingga akan lebih memperluas wawasan penelitian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain seperti budaya organisasi, kompetensi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.