

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LEO UTAMA MOTOR BATAM

Laely Ma'rufah, Tibrani dan Ramon Zamora
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRACT

The research was conducted PT Leo Utama Motor Batam. The purpose of this study to determine the effect of work discipline and satisfied to the performance of employees either separately (partial) or jointly (simultaneously).

In this study, the authors use a sample of 55 employees is taken as a whole from the total population (employees), while this type of data is primary data and secondary data. The primary data source obtained from the questionnaires with employees who are competent in the PT Leo Utama Motor Batam. While the sources of secondary data obtained from PT Leo Utama Motor Batam. Documents obtained from the literature are related and can support as well as useful for this study. Data gathering technique conducted by way of interviews and questions data analysis was performed with descriptive statistics, which are used to describe the given picture of the object studied through a sample or population data obtained in the field associated with the relevant theories and techniques of the quantitative analysis of the data that has been given a score according to the scale of measurement used the likert scale and to test the results using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 20.

From the results of the study authors conclude that the partial Discipline (X1) Has positive and significant impact on performance employees (Y) and satisfied (X2) has positive and significant impact on performance employees (Y) and simultaneously work Discipline and Satisfied have a positive and significant (Strong) against employees (Y)

*Keywords : **Discipline, Satisfied and Employee Performance.***

PENDAHULUAN

PT. Leo Utama Motor Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor baru khusus merk Yamaha, perusahaan ini merupakan perusahaan yang memiliki kerja sama dengan PT Yamaha Leo Kencana Indonesia. PT. Leo Utama Motor Batam adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2004, yang beralamat di kompleks Pertokoan Mitra Raya

Blok C1 no. 6,7,8,9 Batu Aji Batam Kepulauan Riau, yang terdiri dari 55 karyawan adapun pendidikan karyawan terbagi atas Sarjana, Diploma, dan SLTA Tabel 1.1 Data Pendidikan pada PT. Leo Utama Motor

PENDIDIKAN	S1	D3	SLTA	JUMLAH
LAKI – LAKI	1	3	32	36
PEREMPUAN	1	4	14	19
JUMLAH	2	7	46	55

Sumber : Data Sekunder (Data Pendidikan pada PT. Leo Utama Motor)

Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal

Kinerja karyawan PT. Leo Utama Motor juga dapat di ukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Leo Utama Motor yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya

contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor – faktor yang dapat digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah kedisiplinan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangmenaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping disiplin kerja dan kepuasan kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Leo Utama Motor Batam

Pengaruh – pengaruh dari kepuasan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang tentunya mempengaruhi setiap kinerja karyawan membuat seseorang bekerja menjadi lebih bersemangat atau sebaliknya. Jadi alasan penulis memilih judul ini, agar mengetahui seberapa besar atau seberapa efektifkah **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Utama Motor Batam”**

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan. Untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan permasalahan tersebut diduga oleh faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Leo Utama Motor Batam
- 2) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Leo Utama Motor Batam
- 3) Apakah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Leo Utama Motor Batam

2.1.2 Teori Disiplin Kerja

Singodimejo (2002) dalam Edy Sutrisno (2012) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Budi Setiyawan dan Waridin (2006) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.

- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Hani Handoko, (2010)

Indikator-indikator Kepuasan Kerja

1. Kerja itu sendiri
2. Bayaran
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Stephen P. Robbins – Timothy A. Judge 2009)

Strauss dan Sayles (dalam Hani Handoko 2010) Kepuasan kerja juga penting untuk Aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang

mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik , kurang aktif dalam kegiatan terikat karyawan , dan (kadang – kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja , oleh karna itu kepuasan kerja memiliki arti penting bagi para karyawan meupun perusahaan, terutama karna menciptakan keadaan prinsip didalam lingkungan kerja perusahaan .

2.1.4 Teori kinerja

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut:

- a. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- b. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- c. Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- d. Komitmen Organisasi: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Mahsum (2009) dalam Masana Sembiring (2012)

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

Bernardin dan Russel pada Ruky (2006) dalam Masana Sembiring (2012) memberikan definisi *performance* sebagai berikut : *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (Kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resources*) seperti uang, orang, alat, waktu dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja :

- a. Kemampuan
- b. Penerimaan Tujuan Perusahaan
- c. Tingkat tujuan yang dicapai

- d. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

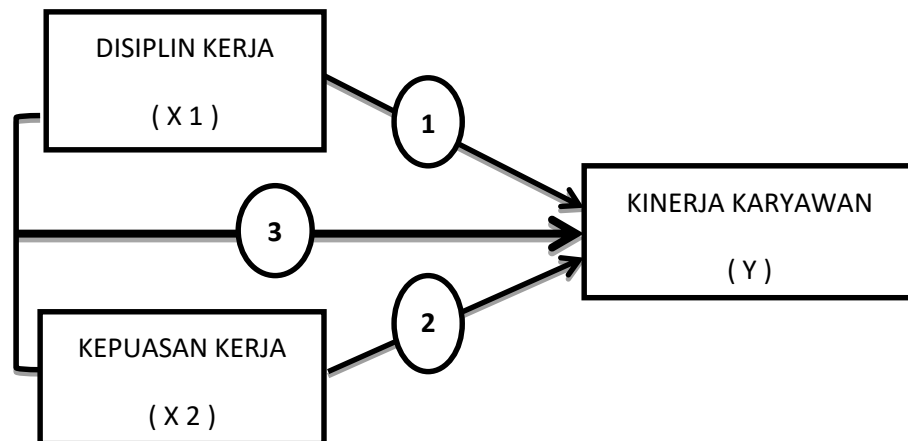
2.2.2 Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama di hasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya, prestasi kerja yang lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi . Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka .Hani Handoko (2010)

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

2.5 Definisi Operasional

2.5.1 Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Budi Setiyawan dan Waridin (2006) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.5.2. Kepuasan Kerja(X2)

Hani Handoko, (2010) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka .

Indikator-indikator Kepuasan Kerja

1. Kerja itu sendiri
2. Bayaran
3. Promosi

4. Pengawasan
5. Rekan kerja

2.5.3 Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut:

- e. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- f. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- g. Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- h. Komitmen Organisasi: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.6. Hipotesis

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan secara teoritis diatas, maka penulis membuat Hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 (H1)

Diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Utama Motor Batam

b. Hipotesis 2 (H2)

Diduga Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Utama Motor Batam

c. Hipotesis 3 (H3)

Diduga bahwa secara bersama – sama, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Utama Motor Batam

METODELOGI PENELITIAN

3.1.1 Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Leo Utama Motor Batam yang beralamat dikompleks Pertokoan Mitra Raya Blok C1 6-9 Batu Aji Batam, obyek dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, serta Kinerja Karyawan, sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Leo Utama Motor Batam.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002) jika jumlah subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik semua subyeknya diteliti, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena sampelnya meliputi semua subyek yang terdapat didalam populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010) populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Leo Utama Motor Batu Aji Batam dengan populasi karyawan sebanyak 55 orang karyawan

(Sugiyono 2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah responden sebanyak 55 orang dan kurang dari 100 orang sehingga dengan jumlah tersebut sampel diambil seluruhnya sebagai responden.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010) menurut fungsinya variabel penelitian terbagi menjadi dua yaitu :

Variabel Bebas (independen) adalah variabel yang tidak terpengaruh karena perubahan keadaan variabel lain.

Variabel Terikat (dependen) adalah variabel yang tergantung pada variabel lain.

Maka dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel yaitu :

X1 : Disiplin Kerja (Variabel bebas / Independen)

X2 : Kepuasan Kerja (Variable Bebas / Independen)

Y : Kinerja Karyawan (Variable terikat / dependen)

ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Data Responden

Deskripsi data ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data Deskriptif Responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian, responden pada peneliti ini digambarkan melalui beberapa karakteristik dari responden melalui, Jenis Kelamin, Tingkat pendidikan, Umur, dan Status Perkawinan, yaitu:

5.1.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dari jumlah Populasi yang menjadi Responden dalam penelitian ini sebanyak 55 Orang, Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	65,45%
Perempuan	19	34,55%
Total	55	100,00%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan adalah Laki-Laki sebanyak 36 Orang (65,45%) sedangkan untuk yang jenis kelamin Perempuan berjumlah 19 Orang (34,55%)

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini :

Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	46	83,64%
2	D3	7	12,73%
3	S1	2	03.63%
Total		55	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden mayoritas adalah SMA/SMK sederajat yaitu sebanyak 46 Orang (83,64%). Dan untuk tingkat Pendidikan D3 sebanyak 7 Orang (12,73%). Sedangkan untuk tingkat pendidikan S1 hanya 2 Orang (3,63%).

5.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umurnya dapat dilihat pada tabel 5.3 dibawah ini :

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	13	23,64%
2	21-30 tahun	34	61,82%
3	31-40 tahun	7	12,73%
4	41-51 tahun	1	1,81%
5	> 50 tahun	0	0.00%
Total		55	100.00%

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa Usia Responden mayoritas adalah 21-30 Tahun yaitu sebanyak 34 Orang (61,82%). Untuk Usia <20 Tahun adalah 13

Orang (23,64%). Untuk Usia 31-40 Tahun adalah 7 Orang (12,73%). Dan untuk Usia 41-51 Tahun hanya 1 Orang (1,81%). Selanjutnya untuk usia diatas 50 tahun adalah 0.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan umurnya dapat dilihat pada tabel 5.4 dibawah ini:

Table 5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
Menikah	17 orang	30,90%
Belum Menikah	38 orang	69,10%
Total	55 orang	100.00%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel 5.4 diatas dapat dijelaskan bahwa status perkawinan pada responden sebagian besar adalah menikah yaitu 17 orang (30,90%) sedangkan yang berstatus Belum menikah adalah 38 orang (69,10%).

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Data deskriptif adalah menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil tanggapan dari responden tentang variabel-variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Pada penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan angka indeks. Melalui angka indeks tersebut akan diketahui sejauh mana derajat persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian.

5.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini diukur melalui 10 (sepuluh) pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Hasil tanggapan responden terlihat pada tabel 5.5 sebagai berikut :

Tabel 5.5 Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Butir 1	12	36	7	0	0	55
		21,82%	65,45%	12,72%	0%	0%	100,00%
2	Butir 2	13	36	6	0	0	55
		23,64%	64,45%	10,92%	0%	0%	100,00%
3	Butir 3	6	42	7	0	0	55
		10,92%	76,36%	12,72%	0%	0%	100,00%
4	Butir 4	9	34	12	0	0	55
		16,36%	61,82%	21,82%	0%	0%	100,00%
5	Butir 5	10	23	19	3	0	55
		18,18%	41,82%	34,55%	5,45%	0%	100,00%
6	Butir 6	15	40	0	0	0	55
		27,27%	72,73%	0%	0%	0%	100,00%
7	Butir 7	10	23	19	3	0	55
		18,18%	41,82%	34,55%	5,45%	0%	100,00%
8	Butir 8	9	34	12	0	0	55
		16,36%	61,82%	21,82%	0%	0%	100,00%
9	Butir 9	15	40	0	0	0	55
		27,27%	72,73%	0%	0%	0%	100,00%

		4	40	11	0	0	55
10	Butir 10	7,27%	72,73%	20%	0%	0%	100,00%
	Jumlah	103	348	93	6	0	550
	Persen	18,73%	63,27%	16,90%	1,10%	0%	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari tabel 5.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atas butir-butir dari variabel Disiplin Kerja Hal ini dapat dilihat dari nilai butir yang tertinggi diantara butir-butir yang lain yaitu butir 6 dan butir 9 dengan nilai 40 (72,73%) dengan pernyataan (Saya bertanggung jawab dengan Pekerjaan saya) dan (Saya mengikuti peraturan yang ditetapkan Perusahaan). Dan nilai butir yang terendah yaitu butir 7 dengan nilai 3(5,45%) atas pernyataan (Saya memperoleh tempat kerja yang nyaman).

5.2.2 Diskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini diukur melalui 10 (sepuluh) pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Tanggapan terhadap Kepuasan Kerja terlihat pada table 5.6 sebagai berikut

Tabel 5.6 Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Butir 1	4	13	22	16	0	55
		7,27%	23,64%	40%	29,09%	0%	100,00%
2	Butir 2	10	26	13	6	0	55
		18,18%	47,27%	23,64%	10,91%	0%	100,00%
3	Butir 3	8	43	4	0	0	55
		14,55%	78,18%	7,27%	0%	0%	100,00%
4	Butir 4	3	13	27	7	5	55
		5,45%	23,64%	49,09%	12,73%	9,09%	100,00%

5	Butir 5	8	25	16	4	2	55
		14,55%	45,45%	29,09%	7,27%	3,64%	100,00%
6	Butir 6	3	13	27	7	5	55
		5,45%	23,64%	49,09%	12,73%	9,09%	100,00%
7	Butir 7	4	29	19	3	0	55
		7,27%	52,73%	34,55%	5,45%	0%	100,00%
8	Butir 8	9	35	11	0	0	55
		16,36%	63,64%	20%	0%	0%	100,00%
9	Butir 9	8	43	4	0	0	55
		14,55%	78,18%	7,27%	0%	0%	100,00%
10	Butir 10	10	26	13	6	0	55
		18,18%	47,27%	23,64%	10,91%	0%	100,00%
	Jumlah	67	266	156	49	12	550
	Persen	12,18%	48,36%	28,36%	8,91%	2,19%	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil pada tabel 5.6 diatas menunjukkan rata-rata nilai setiap butir, nilai rata-rata butir tertinggi adalah butir 3 dan butir 9 dengan nilai 43(78.18%) yang menyatakan setuju (Saya mendapatkan gaji setiap sebulan sekali) dan (Karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan karyawan lain akan membantu) sedangkan butir dengan nilai rata-rata terendah adalah butir 4 dan butir 6 dengan nilai 5 (9,09%) cenderung sangat tidak setuju (saya puas dengan gaji yang saya terima) Dan (karyawan yang berprestasi akan lebih cepat mendapatkan promosi jabatan)

5.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur melalui 8 (delapan) pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.7 sebagai berikut

Tabel 5.7 Tanggapan Responden mengenai Kinerja karyawan

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	ST	STS	
1	Butir 1	5	35	12	3	0	55
		9,09%	63,64%	21,82%	5,45%	0%	100,00%
2	Butir 2	3	21	28	3	0	55
		5,45%	38,19%	50,91%	5,45%	0%	100,00%
3	Butir 3	6	28	18	3	0	55
		10,91%	50,91%	32,73%	5,45%	0%	100,00%
4	Butir 4	7	40	8	0	0	55
		12,73%	72,73%	14,54%	0%	0%	100,00%
5	Butir 5	8	43	4	0	0	55
		14,54%	78,18%	7,27%	0%	0%	100,00%
6	Butir 6	7	40	8	0	0	55
		12,73%	72,73%	14,54%	%	0%	100,00%
7	Butir 7	6	28	18	3	0	55
		10,91%	50,91%	32,73%	5,45%	0%	100,00%
8	Butir 8	12	35	5	3	0	55
		21,82%	63,64%	9,09%	5,45%	0%	100,00%
	Jumlah	54	270	101	15	0	440
	Persen	12,27%	61,36%	22,95%	3,41%	0%	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari tabel 5.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atas butir-butir dari variable kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai butir yang tertinggi diantara butir-butir yang lain yaitu butir 5 dengan pernyataan (Saya berinisiatif dan mandiri dalam bekerja). Dan nilai butir yang terendah yaitu butir 1 atas pernyataan (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu).

5.3 Analisis Data Penelitian

5.3.1.1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/ kejadian yang diukur. Masrun (1979) menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.3$ ” (Sugiyono, 2010). Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas terhadap instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.8 dengan kondisi bahwa korelasi antara butir-butir untuk setiap variabel terhadap skor total konstruk menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti nilainya (r) lebih besar dari pada 0.3 (> 0.30). Rincian terdapat pada tabel 5.8 berikut

Tabel 5.8 Hasil Pengujian Validitas

Variabel Disiplin Kerja			
Burtir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,395	0,266	Valid
Disiplin Kerja 2	0,395	0,266	Valid
Disiplin Kerja 3	0,378	0,266	Valid
Disiplin Kerja 4	0,591	0,266	Valid
Disiplin Kerja 5	0,472	0,266	Valid
Disiplin Kerja 6	0,591	0,266	Valid
Disiplin Kerja 7	0,472	0,266	Valid
Disiplin Kerja 8	0,591	0,266	Valid

Disiplin Kerja 9	0,591	0,266	Valid
Disiplin Kerja 10	0,508	0,266	Valid
Variabel Kepuasan Kerja			
Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0,563	0,266	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,476	0,266	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,635	0,266	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,411	0,266	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,400	0,266	Valid
Kepuasan Kerja 6	0,411	0,266	Valid
Kepuasan Kerja 7	0,399	0,266	Valid
Kepuasan Kerja 8	0,531	0,266	Valid
Kepuasan Kerja 9	0,635	0,266	Valid
Kepuasan Kerja 10	0,476	0,266	Valid
Variabel Kinerja			
Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja 1	0,769	0,266	Valid
Kinerja 2	0,391	0,266	Valid
Kinerja 3	0,603	0,266	Valid
Kinerja 4	0,471	0,266	Valid
Kinerja 5	0,420	0,266	Valid
Kinerja 6	0,471	0,266	Valid
Kinerja 7	0,603	0,266	Valid
Kinerja 8	0,556	0,266	Valid

Sumber : Hasil olah data sekunder dengan SPSS 20 Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.8 dapat terlihat bahwa seluruh butir dari pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono 2010)

5.3.2. Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, dalam artian alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini akan digunakan Teknik Alpha Cronbach, dimana instrument akan dinyatakan valid atau handal bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha $\geq 0,5$

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan : r : reliabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir σ_t^2 :

variens total (Arikunto: 2006)

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5%, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.
- Jika r hitung $<$ r tabel dan taraf signifikan 5%, maka instrumen tersebut tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

Tabel 5.9 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	10	0,857	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,872	Reliabel
Kinerja	8	0,907	Reliabel

Sumber : diolah dengan SPSS 20

Dari tabel 5.9 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada seluruh Variabel menunjukkan nilai $> 0,266$ dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% yang berarti atribut pada Variabel tersebut sudah konsisten dan dapat dipercaya (*Reliable*) serta dapat digunakan untuk proses penelitian (Sugiyono,2010)

5.4 Hasil uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan regresi berganda data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari : (a) Normalitas data (b)

Heteroskedastisitas (c) Multikolinieritas

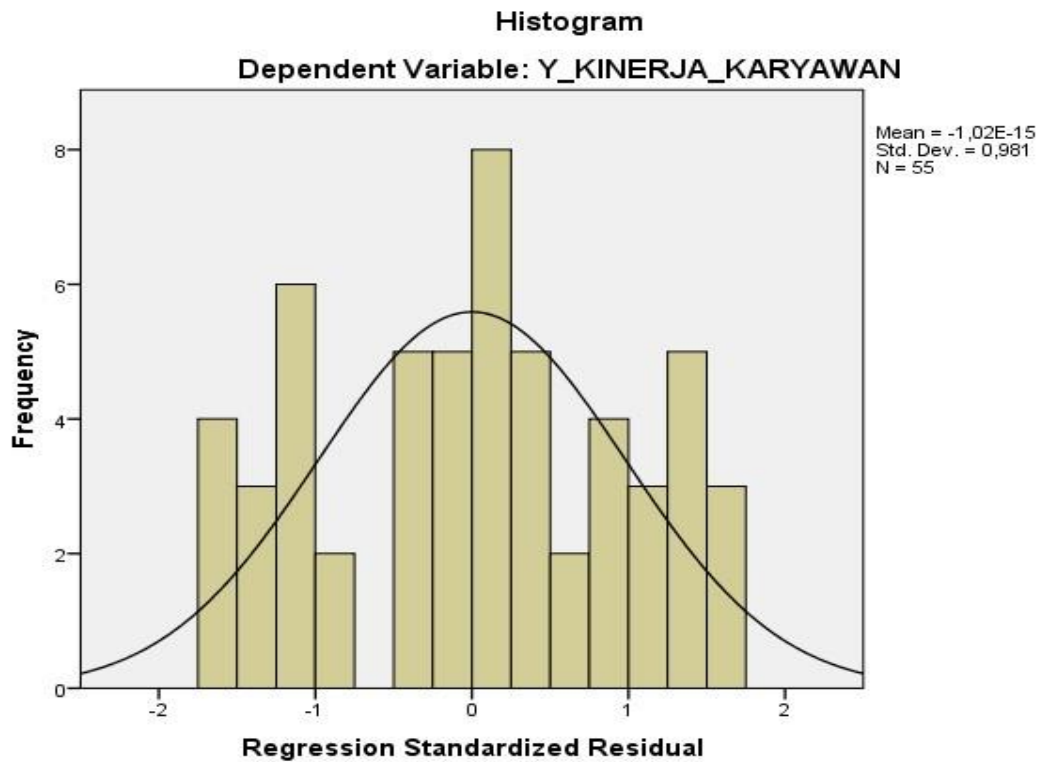
Berikut hasil pengujian tiga persyaratan uji Asumsi klasik :

5.4.1 Uji Normalitas data

Syarat data yang layak uji adalah data tersebut harus terdistribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, Variabel Independen, Variabel Dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan Histogram atau dengan Grafik, Hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 20.

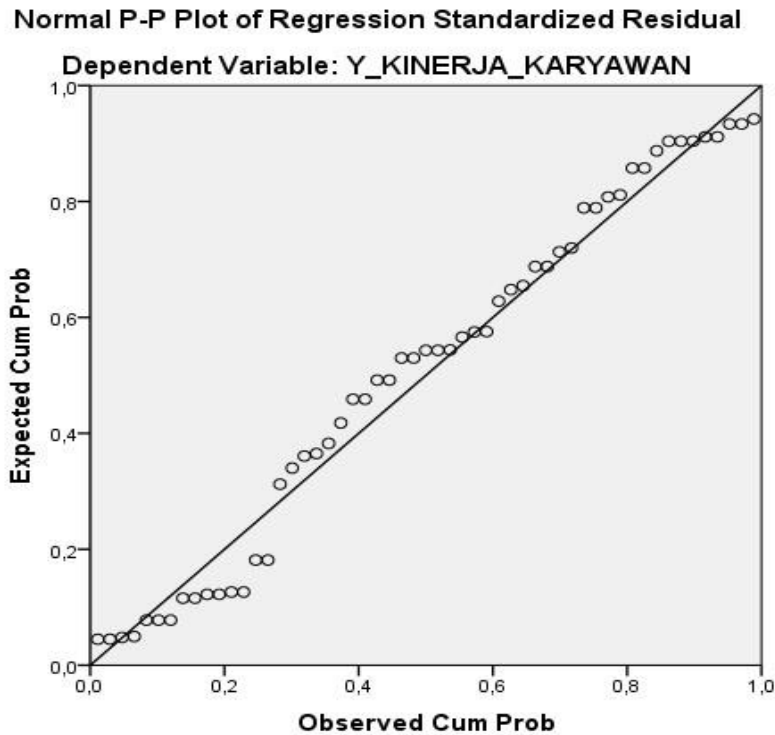
Gambar 5.1 Histogram Uji Normalitas Data



Sumber : Gambar diolah dengan SPSS 20

Dari gambar 5.1 diatas dapat dilihat bahwa Variabel Disiplin Kerja Karyawan berdistribusi mendekati normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. (Situmorang,2010)

Gambar 5.2 Grafi PP-Plot Uji Normalitas Data



Sumber : Gambar diolah dengan SPSS 20

Sedangkan Gambar 5.2 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan Normal. Suatu Variabel dapat dikatakan Normal jika gambar distribusi titik-titik pada data menyebar di sekitar garis diagonal. (Situmorang,2010)

5.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar Variabel Independen. Pada model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antar Variabel Independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi, salah satu caranya adalah dengan melihat besarnya nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* Model regresi yang bebas Multikolonieritas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,1

Tabel 5.10 Uji Multikolonieritas

Variabel	Sig.	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
(Constant)	,218			
Disiplin Kerja	,000	,851	1,175	Bebas Multikolonieritas
Kepuasan Kerja	,026	,851	1,175	Bebas Multikolonieritas

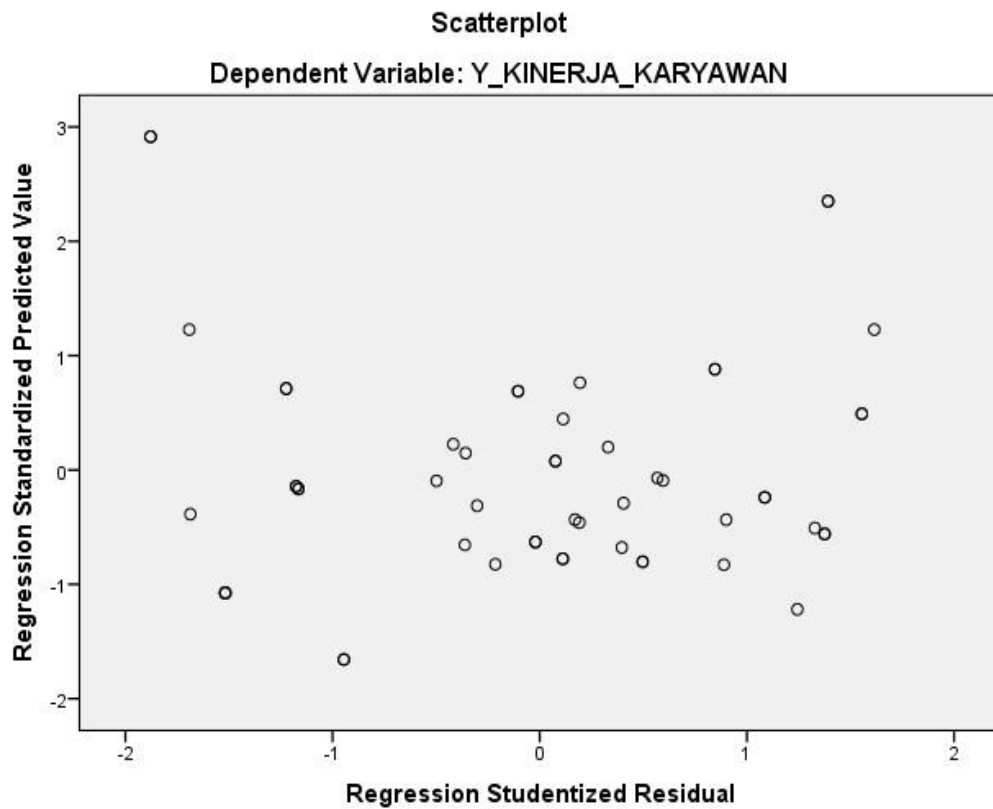
Sumber : Gambar diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 5.10 Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *Tolerance* yang sama yaitu $0,851 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,175 < 10$ sehingga dapat dikatakan bebas Multikolonieritas.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik.

Gambar 5.3 *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Gambar diolah dengan SPSS 20

Penyebaran titik-titik pada gambar 5.3 menyebar dan tidak menggunakan pola tertentu yang jelas serta tersebar baik. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi yang layak dipakai serta dapat digunakan

5.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi ini adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat, apakah kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dan seberapa kuat hubungan variabel tersebut untuk lebih jelas sebagai berikut :

Tabel 5.11 Uji korelasi

Correlations				
		Y_KINERJA_KARYAWAN	X1_DISIPLIN_KERJA	X2_KEPUASAN_KERJA
Pearson Correlation	Y_KINERJA_KARYAWAN	1,000	,623	,458
	X1_DISIPLIN_KERJA	,623	1,000	,386
	X2_KEPUASAN_KERJA	,458	,386	1,000
Sig. (1-tailed)	Y_KINERJA_KARYAWAN	.	,000	,000
	X1_DISIPLIN_KERJA	,000	.	,002
	X2_KEPUASAN_KERJA	,000	,002	.
N	Y_KINERJA_KARYAWAN	55	55	55
	X1_DISIPLIN_KERJA	55	55	55
	X2_KEPUASAN_KERJA	55	55	55

5.6 Pengujian Hipotesis

Hasil uji Reabilitas pada seluruh Variabel Menunjukkan nilai lebih besar $> 0,266$ dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5% dari total sampel sebanyak 55 sampel kemudian t_{hitung} di bandingkan dengan t_{tabel} untuk menguji signifikansi dengan teori pengambilan keputusan sebagai berikut :

5.6.1 Uji hipotesis pertama (H1) dengan uji secara parsial (uji t)

$$H_0 : b_1 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X1,X2) terhadap variabel tidak bebas (Y)

$$H_a : b \neq 0$$

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X1,X2) terhadap variabel tidak bebas (Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5.12 Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,984	3,995		1,247	,218		
X1_DISIPLIN_KERJA	,478	,102	,524	4,678	,000	,851	1,175
X2_KEPUASAN_KERJA	,180	,079	,256	2,286	,026	,851	1,175

Sumber : Gambar hasil olah SPSS 20

Dari tabel 5.12 diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) nilai t_{hitung} (4,678) $>$ t_{tabel} (2,021) dan tingkat signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada variabel kepuasan kerja (X2) nilai t_{hitung} (2,286) dan tingkat

signifikan (0,026) lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

Dari uji koefisien tabel 5.16 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_i = a + b_1X_{i1} + b_2X_{i2} + \epsilon_i$$
$$Y_i = 7,820 + 0,754 X_{i1} + 0,307 X_{i2} + \epsilon_i$$

Dimana:

Y_1 = Variabel Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

ϵ_i = Epsilon (*standar error*)

Penjelasan hasil persamaan regresi diatas yaitu, bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila disiplin kerjanya ditingkatkan dan kinerja karyawan juga akan meningkat apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, begitu juga sebaliknya, bila disiplin kerja dan kepuasan kerjanya kurang maka kinerja karyawan akan menurun, dengan demikian disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan, koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_1) sebesar 0,478 lebih besar dibandingkan dengan koefisien kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,180

5.6.2 Pengujian variabel ANOVA Hipotesis kedua (H2) atau Uji simultan (F test)

Ho : b1, b2 =

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas X1,X2 (Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel tidak bebas Y (Kinerja karyawan)

Ha : b1, b2 \neq 0

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas X1,X2 (Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel tidak bebas Y (Kinerja Karyawan)

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika $F_{hitung} > \alpha (0,05)$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < \alpha (0,05)$, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Tabel 5.13 Uji F test (ANOVA) simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	323,838	2	161,919	20,771	,000 ^b
	Residual	405,362	52	7,795		
	Total	729,200	54			

Sumber : Gambar diolah dengan SPSS 20

Dari tabel 5.13 diatas dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 20,771 dengan signifikan F_{hitung} adalah sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 dan nilai tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 5,06 dengan demikian dapat dilihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap linerja karyawan.

5.6.3 Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Pada uji R² (uji koefisien determinasi) ini menjelaskan seberapa besar variasi variabel independen (disiplin kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan), dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.14 Uji R²

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,666 ^a	,444	,423	2,79203	,444	20,771	2	52	,000

Sumber : Gambar, olah data SPSS 20

Dari tabel 5.14 dapat dilihat bahwa nilai R = 0,666 yang berarti hubungan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,6% artinya **KUAT** sesuai dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 5.15 Hubungan antar variabel

Nilai R	Interprestasi
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,29	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 0,99	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Nilai R² sebesar 0,444 atau 44,4%, ynag mana dapat diartikan bahwa variasi variabel independen (disiplin kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel independen (kinerja karyawan sebesar 44,4% sedangkan 55,6%

diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian, begitu pula dengan *adjusted R²* 0,423, berarti variasi variabel independen (disiplin kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 42,3% sementara sisanya sebesar 57,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jika jumlah variabel lebih dari dua maka akan lebih tepat menggunakan *adjusted R²*.

5.7 Pembahasan dan Implikasi

5.7.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan sesuai dengan teori-teori yang ada. (Tohardi 2002 dalam Edy Sutrisno 2012) Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. ketidak disiplin individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja, Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Regina Aditya reza yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Sinar Sentosa Perkasa, menghasilkan penelitian bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dari data tabel 5.5 terlihat bahwa persentase jawaban variabel disiplin yang menjawab setuju dan sangat setuju 82% sedangkan yang menjawab tidak setuju hanya sebesar 1,10%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Leo Utama Motor Batam.

5.7.2 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Yanik Ikawinarti yang berjudul “ Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja PT SIDO

Jangkung di sidoarjo” menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 5.6 terlihat bahwa persentase jawaban variabel kepuasan kerja yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 60,54% sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 11,10%. Dan sisanya netral sebesar 28,36% Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Leo Utama Motor Batam.

5.7.3 Pengaruh hasil Uji Hipotesis Variabel Independen secara parsial dan secara simultan (secara bersama-sama) Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk hasil pengujian variabel independen disiplin kerja dan kepuasan kerja yang di uji secara parsial disiplin kerja dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Leo Utama Motor Batam.

Dari hasil uji hipotesis secara simultan (bersama-sama) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama) semakin tinggi disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan atau kontribusi yang diberikan kepada Perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji

hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) nilai *t hitung*

$(4,678) > t \text{ tabel } (2,021)$ dan tingkat signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan didalam sebuah perusahaan apalagi dibagian karyawan seperti marketing karena Disiplin memberikan motivasi yang tinggi bagi seorang karyawan dan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan . presentase jawaban responden variabel Disiplin yang menjawab sangat setuju 18,73% yang menjawab setuju sebesar 63,27%, yang menjawab netral sebesar 16,90% , yang menjawab tidak setuju sebesar 1,10%. Dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%

2. Pengaruh Variabel Kepuasan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan(X2) terhadap kinerja karyawan.(Y) nilai *t hitung* $(2,286) > t \text{ tabel } (2,021)$ dan tingkat signifikan (0,026) lebih kecil dari 0,05 maka, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable kepuasan (X2) terhadap kinerja karyawan.(Y)

Dari jawaban responden variabel Kepuasan yang menjawab sangat setuju

12,18% yang menjawab setuju sebesar 48,36%, yang menjawab netral 28,36% yang menjawab tidak setuju 8,91% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2,19%

3. Pengaruh hasil uji hipotesis variabel independen terhadap variable dependen secara simultan (bersama-sama)

Hasil uji – F sebesar 20.771 di tabel ANOVA dengan Nilai signifikan 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.

Leo Utama Motor Batam 0,005

Dari hasil uji hipotesis secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan . pada taraf 0,005

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka dapat di kemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan kepuasan kerja sangat penting untuk diterapkan dan lebih ditingkatkan agar tercipta hubungan yang harmonis antara karyawan pimpinan dan perusahaan sendiri. Untuk meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan dan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan terutama kebutuhan *fisiologis* (memberikan gaji yang sesuai, penempatan karyawan

sesuai bidangnya, pemberian bonus yang sesuai dengan keuntungan perusahaan.

2. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hendaknya pimpinan selalu mengontrol dan mengarahkan karyawan kearah peningkatan yang lebih baik lagi.
3. Hasil penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian lanjutan hendaknya diadakan, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan budaya organisasi di PT Leo Utama Motor Batam selain yang telah diteliti dalam penelitian ini misalnya tentang motivasi, kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan hal-hal lain yang memungkinkan berpengaruh terhadap karyawan dan agar lebih terlaksana tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmidi (2006) *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Edisi Revisi VI Jakarta : Rineka Cipta
- As,ad (2001) dalam Edy Sutrisno (2012) *Manajemen sumber Daya Manusia* Kencana ,Jakarta
- Bernardin dan Russel pada Ruky (2006) dalam Masana Sembiring (2012) *Budaya kinerja organisasi*,Fokus media , Bandung
- Brown dan Ghiselli (1950) dalam Edy Sutrisno (2012) *Manajemen sumber Daya Manusia*, Kencana ,Jakarta
- Claypool (1978) dalam Edy Sutrisno (2012) *Manajemen sumber Daya Manusia* Kencana ,Jakarta

- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang. Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2012) *Manajemen sumber Daya Manusia* Kencana, Jakarta
- Crimson, Sitanggang, 2005, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. *Skripsi*, UNDIP Semarang.
- Handoko, Hani (2010) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Edisi kedua. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, (2005) *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :Bumi Aksara
- Mahsum (2009) dalam Masana Sembiring (2012) *Budaya kinerja organisasi*, Fokus media, Bandung
- Malthis, Robert L. Jackson, John H. (2006) *Human resource management*. Edisi Revisi Jakarta :Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Robbin – Judge. (2008) *Prilaku organisasi*. edisi 12 buku pertama Jakarta: Salemba Empat
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.
- Singodimedjo (2000) dalam Edy Sutrisno (2012) *Manajemen sumber Daya Manusia* ,Kencana ,Jakarta
- Simamora (1997) dalam Edy Sutrisno (2012) *Manajemen sumber Daya Manusia* ,Kencana ,Jakarta
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung
- Sunyoto, Danang (2012) *teori Kuesioner dan analisis data Sumber Daya Manusia* (CAPS) Center for Academic publishing Service, Yogyakarta