

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. FAIRYTALE MAKASSAR**

Saniti Nur Afifah, Sadariah
STIE Tri Dharma Nusantara Makassar.
Ssadariah3@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairytale Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistik dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dengan perhitungan regresi linear berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian penelitian menunjukkan: 1. kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai t hitung $>$ t tabel ($2,327 > 1,703$) dengan nilai sig. ($0,028 < 0,05$). 2. kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung $>$ t tabel ($2,889 > 1,703$) dengan nilai sig. ($0,008 < 0,05$). 3. kedisiplinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai F hitung $>$ F tabel ($19,904 > 3,35$) dengan sig. ($0,000 < 0,05$)

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Abstract

The study aimed to identify the discipline and satisfaction on the performance of an employee at work CV. Fairytale Makassar. The kind of data used in this research is qualitative and quantitative data. The data sources used are primary data and secondary data. The method of analysis of the data used is descriptive analysis and statistics With a total of 30 responders with multiple linear regression, Correlation, Coefficient determination, The t and the. f. The research showed : 1. Discipline has a positive and significant effect on the performance of employees. count t value $>$ t table ($2.327 > 1,703$) with sig value. ($0.028 < 0.05$). 2 . Job satisfaction to employee performance produce t count t table ($2,889 > 1,703$). the sig ($0,008 < 0,05$). 3. Simultaneous discipline and satisfaction of work have a positive and significant effect on employee performance. f value counts $>$ f table ($19,904 > 3.35$) with sig. ($0,000 < 0.05$)

Keyword: Discipline, Satisfaction Work and Performance

Pendahuluan

Disiplin adalah semangat yang tumbuh dalam diri karyawan yang membuat karyawan tersebut bisa beradaptasi dengan sukarela pada suatu aturan dan ketentuan. Setiap perusahaan pasti memiliki aturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan didalamnya. Aturan tersebut dapat bersifat mengikat maupun sekedar anjuran. Karyawan yang disiplin

Saniti Nur Afifah, Sadariah

tentu mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan tidak di perusahaan. Seperti yang dikatakan Siagian dalam Sutrisno (2019:8) “Disiplin mengacu pada mengambil tindakan di bawah pengawasan untuk memperbaiki perilaku dan sikap yang tidak pantas dari karyawan sementara”. Handoko dalam Hamali (2018:213) disiplin adalah “Pelaksanaan kegiatan pengelolaan standar organisasi”.

Kepuasan, perilaku dan semangat kerja seseorang akan tampak ketika ia merasakan kepuasan dalam bekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi akan memberikan hasil lebih baik untuk perusahaan, dan akan memberikan dampak baik langsung maupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi. Kepuasan yang dimaksud bukan hanya dalam lingkup finansial dengan pemberian upah oleh perusahaan, melainkan dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, pimpinan yang baik, teman kerja yang dapat bekerja sama Robbins dalam Sudaryo, dkk. (2018:75) “Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. "Kepuasan kerja adalah jumlah kompleks dari banyak elemen pekerjaan yang berbeda”. Handoko dalam Kasmir (2016:75) mengemukakan "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana karyawan merasa senang atau tidak senang saat melihat pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja".

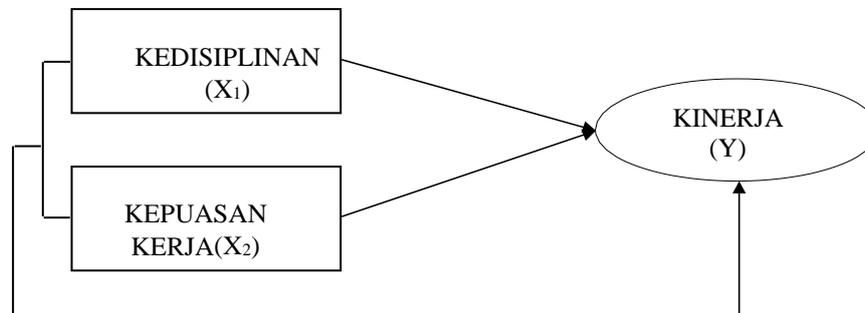
Kinerja dijelaskan oleh Edison, dkk. (2018:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu menurut ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan”. kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diukur dan dievaluasi pada jangka waktu yang ditentukan. Kinerja yang diberikan oleh karyawan guna membantu tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan tentu tujuan dari perusahaan juga akan tercapai. kinerja yang baik tentu didukung oleh faktor – faktor tertentu. Faktor tersebut dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja. dapat menjadi hambatan yang dapat menurunkan kinerja. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti Kemampuan dan Keahlian

Metodologi Penelitian

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau kausalitas antara variabel dengan perhitungan statistic untuk mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak (Sugiono, 2017) dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Lokasi penelitian adalah CV. Fairytale Makassar. Beralamat di

Jalan Kerung-Kerung No. 82, Bara-Baraya Utara, Makassar dengan menggunakan sampel sebanyak 30 orang, tidak termasuk pimpinan dan peneliti.

Gambar 1: Kerangka konseptual



Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan kumputerisasi program SPSS 25 diperoleh hasil pada tabel berikut ini :

Tabel 1: Hasil Analisis regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.030	5.251		1.339	.192
	Kedisiplinan	.321	.138	.378	2.327	.028
	Kepuasan_Kerja	.515	.178	.469	2.889	.008

Data tabel 1 dapat dijabarkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,030 + 0,321X_1 + 0,515X_2$$

Dari persamaan regresi di atas memiliki arti bahwa koefisien regresi variabel Kedisiplinan sebesar 0,321 yang berarti bahwa jika Kedisiplinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,321. Sedangkan koefisien regresi variabel Kepuasan kerja sebesar 0,515 yang artinya bahwa jika Kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,515.

Hasil Uji Korelasi Dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berfungsi untuk mengukur keeratan hubungan kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis yang digunakan untuk mengukur hubungan dengan kekuatan korelasi antara variabel Kedisiplinan (X1) dan Kepuasan kerja (X2) serta Kinerja (Y). Hasil perhitungan koefisien detrminasi yang merupakan kontribusi yang diberikan oleh variabel

bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sangat kecil. Begitupula sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sangat besar. Adapun hasil dari perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.2 : Hasil analisis korelasi dan determinasi

Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772a	.596	.566	3.16399

Tabel 2 menunjukkan angka R sebesar 0,772. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa angka R² sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat adalah sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Uji T atau uji parsial adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada dalam model sebelumnya. Hal ini berarti bahwa seberapa jauh pengaruh masing-masing bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3: Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.030	5.251		1.339	.192
	Kedisiplinan	.321	.138	.378	2.327	.028
	Kepuasan_Kerja	.515	.178	.469	2.889	.008

Berdasarkan hasil dari tabel 3, menunjukkan bahwa t hitung variabel Kedisiplinan (X1)

sebesar 2,327 dan kepuasan kerja (X2) sebesar 2,889. Dengan menggunakan signifikan = 5%, $df = n - k = 30 - 3 = 27$ Berdasarkan hasil uji-t variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($2,327 > 1,703$) dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, dengan demikian variabel kedisiplinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. hasil uji-t kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($2,889 > 1,703$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$, dengan demikian variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Simultan (uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.508	2	199.254	19.904	.000 ^b
	Residual	270.292	27	10.011		
	Total	668.800	29			

Dari tabel. 4 tersebut, dapat dilihat hasil perhitungan secara simultan pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja, pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh F hitung 19.904 yang lebih besar dari F tabel 3,35.. Sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairytale Makassar

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil: Secara parsial variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja menghasilkan nilai Sig .0,028 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairytale Makassar Secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja menghasilkan nilai Sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairytale Makassar

Sedangkan secara simultan hasil uji F dari variabel kedisiplinan dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai Sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Ini berarti bahwa kedisiplinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairytale Makassar

Kesimpulan

1. Secara empiris kedisiplinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairytale Makassar menunjukkan angka R sebesar 0,772. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa angka R^2 sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat adalah sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain
3. Berdasarkan hasil Uji T ditunjukkan variabel kedisiplinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil perhitungan Uji F ditunjukkan bahwa secara simultan kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairytale Makassar

BIBLIOGRAFI

Irwan, A., & Sahrir, S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-7.

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Anwar, Sanusi. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Setia.

Edison, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Realita*. Bogor: In Media.

Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali pers.

Mubarok, Saefuddin E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Keunggulan Bersaing)*. In Media, Bogor.

Sadariah. 2016. *Menjadi Pemimpin Sejati Dari Teori Ke Praktek Dalam Perspektif Perubahan*. Makassar: CV. Bintang Selatan.

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudaryo, Yoyo. Aribowo, Agus. Sofiati, Nunung Ayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.