

ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERBASIS PENGUKURAN DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Tara Ananda Permatasari¹, Rani Anwar²

^{1,2}Universitas Baturaja
e-mail : ranianwar20@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to see the effect of work discipline and job satisfaction on the performance of employees of PT. Minangaa Ogan (PKS SEII ENAI MILL). The data collection technique in this study was by distributing questionnaires. The results showed that the work discipline variable has a significant effect on employee performance partially. The relationship between work discipline and employee performance is an effort to carry out work activities properly. Furthermore, the partial or t test shows that there is an effect of job satisfaction on employee performance. The relationship between job satisfaction and performance must be well executed. The better the job satisfaction, the better the employee performance. Simultaneously the two variables, namely work discipline and job satisfaction affect employee performance. Employee performance is greatly influenced by work discipline and job satisfaction so that employees have high productivity which will have an impact on improving employee performance so that company goals will be achieved.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Employees Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Ogan (PKS SEII ENAI MILL). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai merupakan upaya untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan baik. Selanjutnya uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja harus dijalankan dengan baik. Kepuasan kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga baik. Secara simultan kedua variabel yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki produktivitas yang tinggi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan suatu tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas manajemennya. Peranan sumber daya manusia (SDM) sangat penting didalam organisasi, karena SDM menjadi penggerak dalam pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya mengelola SDM dengan baik bertujuan agar terwujudnya perusahaan yang memiliki tenaga kerja profesional dengan tuntutan dan kemampuan SDM dalam mengelola organisasi perusahaan (Sutrisno, 2020:3).

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, hal yang dibutuhkan atasan salah satunya yaitu memiliki karyawan yang disiplin dalam bekerja. Bharata (dikutip di (dikutip di Basa et al., 2022) menyatakan bahwa "*Employees with good work discipline will obey the rules set by the organization*". Menurut (Anwar, 2020) disiplin kerja yaitu bentuk dari kepatuhan, perilaku, dan operasi ini sama dengan aturan atau prosedur yang telah ditentukan dari perusahaan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan selain kedisiplinan yaitu kepuasan kerja. Teori (Sari & Hadijah, 2016) menyatakan hasil kinerja karyawan perusahaan perlu melihat apakah karyawan merasa puas dalam bekerja dan menerapkan disiplin dengan memberikan dorongan terhadap karyawan. Dengan tujuan karyawan akan loyalitas serta produktif dalam bekerja.

Pimpinan dalam suatu organisasi harus memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja serta kepuasan kerja karyawan dengan tujuan tercapai hasil kinerja yang baik. Menurut (Afandi, 2021:183) Kinerja merupakan keinginan orang atau sekumpulan dalam melaksanakan suatu aktivitas yang berhubungan terhadap tanggung jawabnya dengan hasil yang diinginkan.

PT. Minanga Ogan bergerak dalam bidang perusahaan perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Berdasarkan pra survey pendahuluan yang dilakukan di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) ditemukan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan yang disebabkan oleh faktor kurangnya kesadaran diri dari karyawan akibat disiplin kerja yang tidak normal. Dilihat dari itu semua, karyawan yang hanya mengetahui sepintas atau sedikit peraturan SOP yang ada di perusahaan karena hanya tertulis di surat yang ada disaat penerimaan bekerja, sehingga berdampak pada karyawan tidak menaati peraturan tersebut dan membuat karyawan lalai dalam bekerja karena kurangnya peraturan yang di yang dibuat oleh perusahaan. Selanjutnya kurangnya teguran dari mandor dikarenakan jarang sekali mengawasi karyawan yang bekerja, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk karena karyawan kurang konsisten dalam bekerja, dan dapat mengakibatkan tidak tercapainya target pekerjaan. Berikut hasil pra survey mengenai disiplin kerja di PT Minanga Ogan yaitu:

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Disiplin kerja di PT Minanga Ogan
(PKS Seii Enai Mill)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Nilai Rata-Rata
I	Variabel Disiplin Kerja	5	4	3	2	1	
Tujuan dan Kepemimpinan							
1	Sebagai karyawan saya harus mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan dalam bekerja	80,4	19,5	-	-	-	3,69
2	Sebagai karyawan saya harus mempunyai tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan	82,6	17,3	-	-	-	3,85
3	Sebagai karyawan saya harus memiliki disiplin kerja supaya dapat meningkatkan kinerjanya	82,6	17,3	-	-	-	3,85
Teladan Pimpinan							
4	Pimpinan memberikan contoh yang baik kepada karyawan	78,2	17,3	4,3	-	-	3,75
5	Pimpinan selalu menunjukan sikap wibawa dan jujur kepada seluruh bawahannya	60,8	34,7	4,3	-	-	3,55
6	Pimpinan menjadi motivasi yang baik bagi karyawannya	65,2	17,3	10,8	6,5	-	3,41
Balas jasa							
7	Saya diberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan saya.	56,5	45,6	4,3	-	-	3,45
8	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik saya mendapatkan bonus	60,8	28,2	6,5	4,3	-	3,45
9	Balas jasa kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	43,4	43,4	10,8	2,1	-	3,28
Keadilan							
10	Saya selalu diperlakukan adil oleh pimpinan	41,3	36,9	17,3	4,3	-	3,15
11	Saya diperlakukan sama oleh pimpinan tanpa membedakan pangkat	50,0	30,4	19,5	-	-	3,34

12	atau golongan Keadilan pemimpin sudah diterapkan dengan baik dalam perusahaan	10,8	28,2	8,6	2,1	2,1	3,45
Waskat (Pengawasan Melekat)							
13	Karyawan sudah mematuhi peraturan waskat yang ada	10,8	26,0	36,9	21,7	4,3	2,17
14	Waskat yang ada sudah berjalan sebagaimana mestinya	34,7	41,3	30,4	-	-	2,80
15	Peraturan perusahaan tertera di pabrik	13,0	17,3	30,4	36,9	2,1	2,00
Sanksi Hukuman							
16	Sanksi hukum yang ditetapkan sedikit banyaknya membuat karyawan jera	13,0	17,3	26,0	36,9	6,5	1,95
17	Sanksi hukum yang ditentukan tergantung pada tingkat kesalahan yang di ditentukan	10,8	19,5	28,2	34,7	6,5	1,95
18	Hukuman yang di berikan kepada setiap karyawan sama	8,6	8,6	19,5	34,7	28,2	1,35
Ketegasan							
19	Seorang pimpinan harus tegas dalam mengambil tindakan disiplin kerja	78,2	17,3	2,1	2,1	-	3,71
20	Pimpinan harus tegas dalam mengambil keputusan	43,4	45,6	8,6	2,1	-	3,30
21	Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan	52,1	26,0	21,7	-	-	3,30
Hubungan Kemanusiaan							
22	Setiap karyawan harus menjaga hubungan baik antar sesama	54,3	45,6	-	-	-	3,55
23	Sesama karyawan harus saling menyemangati dalam bekerja	58,6	39,1	2,1	-	-	3,55
24	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya	54,3	34,7	10,8	-	-	3,45

Fenomena lain didalam penelitian ini terkait kepuasan kerja yaitu masalah yang dialami oleh para karyawan yang baru bekerja di pabrik PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) yang mana mereka sering menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara bersama tim di stasiun masing-masing pabrik tetapi rekan kerja yang senior hanya mengandalkan karyawan yang baru bekerja. Seharusnya senior yang berpengalaman dapat memberikan contoh dan pelatihan kepada karyawan yang baru agar dia mendapatkan dan memperoleh pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill). Selain itu terdapat rekan kerja yang kurang produktif karna melihat anggota tim yang malas bekerja banyak mengobrol sehingga membuat rekan kerja yang lainnya menjadi tidak produktif juga. Sehingga untuk menciptakan karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang optimal, salah satunya adalah memiliki disiplin kerja yang tinggi serta kepuasan kerja. Karena setiap perusahaan perlu memahami kebutuhan dan keinginan karyawannya. Berikut hasil pra survey mengenai disiplin kerja di PT Minanga Ogan yaitu:

Tabell 1.2
Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja di PT Minanga Ogan
(PKS Seii Enai Mill)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Nilai Rata-Rata
II Variabel Kepuasan Kerja		5	4	3	2	1	
Pekerjaan							
1	Saya puas dengan bidang pekerjaan saya	54,3	34,7	10,8	-	-	3,45
2	Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan kemampuan saya	60,8	36,9	2,1	-	-	3,58
3	Saya mendapat kesempatan untuk menerapkan metode pekerjaan sendiri sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan	34,7	26,0	30,4	8,6	-	3,15
Upah							
4	Gaji yang diterima sudah cukup dan saya sangat puas	63,0	34,7	6,5	-	-	3,73
5	Gaji dan upah yang diterima sepadan dengan beban dan	43,4	26,0	23,9	6,5	-	3,15

6	tanggung jawab Gaji atau upah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	50,0	41,3	4,3	2,1	2,1	3,73
Promosi							
7	Saya senang dengan sistem promosi saat ini karena transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)	36,9	43,4	13,0	6,5	-	3,10
8	Apabila saya melakukan pekerjaan dengan baik saya akan di promosikan	50,0	32,6	15,2	2,1	-	3,30
9	Saya merasa puas dengan adanya promosi (naik jabatan)	54,3	36,9	8,9	-	-	3,45
Pengawas							
10	Manajer sebagai pengawas selalu peduli dan selalu menasihati saya	17,3	34,7	21,7	19,5	6,5	2,35
11	Pengawas membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	36,9	34,7	21,7	19,5	6,5	1,91
12	Pengawasan dilakukan agar tidak terjadinya penyimpangan	8,5	15,2	47,8	28,2	-	2,05
Rekan Kerja							
13	Rekan-rekan saya sangat cerdas membantu saya dalam pekerjaan saya	8,6	45,6	17,3	28,2	-	2,35
14	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggungjawab atas pekerjaan dan dapat diteladani	13,0	23,9	30,4	32,6	-	2,15
15	Rekan-rekan saya mendorong saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa senang	17,3	15,2	30,4	36,9	-	2,15

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) baik secara parsial maupun simultan.

Oleh karena itu, dari hasil permasalahan di atas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Minanga ogan (PKS Seii Enai Mill)”**.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Besarnya manfaat disiplin kerja dalam perusahaan baik untuk kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Saat melakukan pekerjaan, disiplin memastikan pembentukan prosedur dan pelaksanaan tugas yang benar untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut (Hasibuan, 2019:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan. Menurut Davis (dikutip di (Mangkunegara, 2019:129) disiplin adalah *“Dicipline is menegement action to enforce organization standards”*. Artinya disiplin kerja adalah penerapan kegiatan manajemen untuk memperkuat standar yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2019:194) mengatakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, di antaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat

c. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

d. Keadilan

Disini Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e. Waskat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memegang peranan yang sangat penting dalam menjada disiplin pegawai. Sanksi hukuman dikenakan kepada karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam praktek mempengaruhi disiplin pegawai. Pemimpin harus bertindak tegas dan berani menghukum kepada pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Membangun hubungan yang baik antar karyawan berkontribusi pada disiplin yang baik di perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan *human relation* yang harmonis dapat lingkungan yang menyenangkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah gambaran emosional tentang betapa nyaman dan tidak nyamannya karyawan ketika memandang pekerjaannya. Karyawan yang bahagia mampu, antusias, termotivasi, dan mampu tampil lebih baik daripada mereka yang tidak bahagia di tempat kerja. Robbins (dikutip di dalam Wibowo, 2017:415) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap hasil pekerjaannya, yang berbeda dengan jumlah bonus yang diterima karyawan dan jumlah uang yang seharusnya diterima karyawan. Kata Sutrisno (2020:74) kepuasan kerja sebagai respons kompleks.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Hasibuan dikutip di Munawaroh et al., 2020):

- a. Remunerasi harus adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya.
- c. Berat pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan kerja.
- e. Alat-alat yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam memimpin.
- g. Sifat pekerjaannya membosankan atau menyenangkan.

Berdasarkan Afandi (2021:82) dimensi kepuasan kerja meliputi yaitu :

- a. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki unsur kepuasan.
- b. Upah
Upah merupakan tingkat penghargaan yang diterima seseorang untuk pekerjaannya tergantung pada kebutuhan.
- c. Promosi
Penilaian seseorang dapat dikembangkan melalui promosi.
- d. Pengawas
Seseorang yang memberikan intruksi atau arahan tentang bagaimana pekerjaan harus dilakukan.
- e. Rekan kerja
Rekan kerja yang selalu bekerja dengan seseorang, mereka mungkin merasa rekan kerja mereka terlalu menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kinerja

Efektivitas sumber daya manusia merupakan hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kerja didasarkan pada hasil, maka yang dilihat adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Selain itu, jika kinerja diukur dari perilaku kerja, maka perilaku atau tindakan karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan dievaluasi. Kata Simanjuntak (dikutip di Sudaryo et al., 2018 :83) kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas pekerjaan. Kinerja perusahaan diperlukan untuk meningkatkan hasil pencapaian untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja merupakan suatu prestasi kerja nyata yang dicapai oleh seseorang. Kasmir (2016:184) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kinerja dan

prestasi kerja yang memiliki nilai jumlah kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam organisasi.

Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017:86) adapun indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan adalah keadaan yang secara aktif diperjuangkan oleh individu dalam suatu organisasi. Mencapai tujuan membutuhkan upaya individu, kelompok dan organisasi. Kegiatan individu dan organisasi berhasil bila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar yang menunjukkan kapan suatu tujuan dapat dicapai. Kinerja seseorang dianggap berhasil apabila dapat mencapai standar yang telah ditetapkan atau disepakati oleh atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Merupakan Suara digunakan untuk mengukur kemajuan produk kerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Evaluasi kinerja dilakukan dengan umpan balik dan sebagai hasilnya, kinerja dapat ditingkatkan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sumber daya adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Tanpa alat atau fasilitas, tugas dan tujuan pekerjaan tertentu tidak dapat diselesaikan karena harus.

5. Kompetensi

Merupakan persyaratan utama ddalam kinerja. Kompetensi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan baik.

6. Motif

Ada alasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer mendorong motivasi karyawan melalui insentif uang, menawarkan pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, menetapkan standar yang dapat dicapai, meminta umpan balik, mengizinkan pekerjaan, termasuk waktu istirahat, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menerapkan inisiatif motivasi.

7. Peluang

Karyawan harus diberi kesempatan untuk mendemonstrasikan hasil kerjanya. Ada dua faktor yang menyebabkan kurangnya kinerja, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk melakukan.

Hipotesis

Arikunto (2020:110) hipotesis yaitu jawaban yang bersifat sementara masalah yang sedang diteliti. Adapun Hipotesis nya yaitu diduga adakah pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) baik secara simultan maupun parsial.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pabrik PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill). Ruang lingkup penelitian ini dibahas dalam penelitian "Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Dalam penelitian ini memakai data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 93 populasi yang ada di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill).

Arikunto (2020:172) mengemukakan bahwa sumber data adalah subyek darimana informasi dapat diperoleh. Sumber data di penelitian ini berupa hasil jawaban kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan yang bersangkutan atas tanggapan responden mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill). Alat analisis penelitian ini adalah kuantitatif.

Pada Peneliitian ini digunakan analisis "regresi linear berganda". Menurut Priyatno (2016:47) model analisis regresi linear berganda terdiri lebih dari satu variabel independen, adapun analisis ini dipakai untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas

Arikunto (2020:211) menyatakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan benar jika memiliki

validitas yang tinggi. Sebaliknya, alat tersebut dianggap kurang valid, yaitu. memiliki reputasi rendah.

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa r tabel pada signifikan $\alpha = 0,05$, $N = 93$ didapatkan r tabel adalah 0,202 dengan nilai koefisien korelasi r hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah benar.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2020:221) mengacu pada pemahaman bahwa instrumen dapat dikatakan cukup reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:69) Apabila reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 1.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,918	Reliabel
Kepuasan kerja (X_2)	0,983	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,974	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil tabel 1.3 diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,918, variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,983, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,974. Artinya dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumpsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:117), uji normalitas dalam model regresi adalah untuk memeriksa apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 1.4
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	13282.34633948
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.062
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil uji normalitas diatas maka diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu $0,200 > 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2016:118) mengemukakan yaitu uji multikolinearitas Disarankan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan hubungan antara variabel independen. Untuk model regresi yang baik, seharusnya tidak ada hubungan antar variabel independen.

Tabel 1.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1	Disiplin kerja	.645	1.550
	Kepuasan kerja	.645	1.550

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai masing-masing variabel yakni nilai VIF variabel Disiplin kerja (X_1) sebesar $1,550 < 10$ dengan nilai *tolerance* sebesar $0,645 > 0,10$, dan nilai VIF variabel Kepuasan kerja (X_2) sebesar $1,550 < 10$ dengan nilai *tolerance* sebesar $0,645 > 0,10$. Hal ini berarti tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi. Metode yang dilakukan uji glejtsler dengan cara mengregresikan nilai absolute residualnya.

Tabel 1.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5782.978	4720.550		1.225	.224
Disiplin	.041	.087	.062	.475	.636
Kepuasan	.053	.091	.076	.585	.560

Dependent variable

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut Y. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikasinya di atas 0,05 atau diatas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil dari analisis regresi linier berganda terdapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 19,777 + 0,311X_1 + 0,360X_2$$

Dari hasil persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 19,777 dinyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai tetap atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan naik dengan nilai konstanta sebesar yaitu 19,777.
2. Nilai koefisien disiplin kerja yaitu 0,311 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,311 yaitu asumsi kepuasan kerja tetap.
3. Nilai koefisien kepuasan kerja yaitu 0,360 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,360 dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Coefficient	Uji t	Uji F	R	R_square
Konstata	19,777	2.569			
Disiplin kerja	.311	2.188	13.151		
Kepuasan kerja	.360	2.422		,476 ^a	,226

Uji-t (Uji secara Individu/Parsial)

Hasil dari Koefisien t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,188 dengan t-tabel sebesar 1,987, maka disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu $2,188 > 1,987$. Sedangkan Koefisien t-hitung dari variabel kepuasan kerja sebesar 2,422 dan t-tabel sebesar 1,987 maka kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu $2,422 > 1,987$.

Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Hasil Koefisien nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel yaitu sebesar $13,151 > 3,10$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan keEpuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill).

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien determinasi didapat nilai R Square sebesar 0,226 atau (22,6%). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) sebesar atau (22,6%). Sedangkan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam model penelitian ini, seperti pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, *culture* organisasi, lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen (Kasmir, 2016:189).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan sangat besar dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja, hal ini terlihat saat karyawan sudah bersikap loyal dan disiplin terhadap perusahaan, maka hal ini akan menimbulkan produktivitas yang tinggi yang akan mengakibatkan terdapatnya peningkatan kinerja pada karyawan. Dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai. Begitu juga dengan kepuasan kerja

apabila kepuasan kerja terpenuhi dan diberikan tunjangan serta fasilitas baik, maka karyawan akan merasa puas, dengan begitu karyawan akan merasa menyenangkan pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil penelitian secara parsial atau uji t diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill). Pimpinan perusahaan harus senantiasa memantau kedisiplinan karyawannya.
- 2) Selanjutnya hasil uji parsial atau uji t menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja harus benar-benar diterapkan dengan maksimal. Dengan demikian dapat melihat bagaimana karyawan melakukan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan dengan baik dan adanya sikap loyalitas yang timbul untuk perusahaan.
- 3) Hasil pengujian secara simultan dua variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill). Kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja, sehingga pegawai memiliki produktivitas yang baik, yang berujung pada kinerja pegawai yang lebih tinggi. Dengan demikian, tujuan perusahaan terwujud. Begitu pula dengan kepuasan kerja, ketika kepuasan kerja tercapai dan imbalan dan tunjangan yang memadai diberikan, karyawan merasa senang, sehingga karyawan mencintai pekerjaannya dan kinerjanya meningkat.

6. UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) sudah memberikan izin untuk dapat melakukan penelitian dengan lancar. Banyak bantuan yang telah diberikan serta meluangkan waktu dari pihak PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) dalam proses pengambilan data. Harapannya semoga PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill) terus menjadi perusahaan yang baik dan memiliki tenaga kerja yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Anwar, R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu*.
- Arikunto. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Basa, B., Erari, A., & Setiani, M. Y. (2022). The Effect of Training, Career Development, Empowerment and Work Discipline on Job Satisfaction at Class I Airport Operator Unit of Mopah Merauke. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 1832–1845.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh, Suharto, & Subagja, I. K. (2020). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Discipline At Pt. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n1p4>
- Priyatno., D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gaya Media.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 1(1), 204–214.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Tidak Langsung Dan Kinerja Fisik*. CV Andi Offset.
- Sutrisno., E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.