

Meiliana, Lui Lianty, Sandra Gunawan, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi
Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
Email: xiekmeimei@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan kinerja tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya disiplin kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry baik secara parsial maupun simultan. Teori yang digunakan adalah teori mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah hubungan kausal. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 146 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan sampel sebanyak 107 orang. Hasil penelitian terbukti bahwa secara parsial disiplin kerja (5,050) dan kepuasan kerja (8,988) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $< 0,05$. Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil $F_{hitung} (32,096) > F_{tabel} (3,08)$ taraf signifikan $< 0,05$. Kesimpulan hasil penelitian adalah secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia Raya Foundry.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Permasalahan kinerja tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya disiplin kerja dan kepuasan kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan dapat bekerja dengan maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga memberi hasil yang baik.

Objek penelitian adalah PT. Asia Raya Foundry yang bergerak bidang industri pengecoran logam dengan memproduksi berbagai *spare part* industri. Dari hasil observasi, diketahui terjadi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dari tidak tercapainya target penjualan, berikut data yang menjelaskan permasalahan tersebut.

Tabel 1.
Data Pendapatan PTAsia Raya Foundry dari Bulan Januari - Desember 2017

Bulan	Target (Rupiah)	Realisasi(Rupiah)	Persentase (%)
Januari	9.000.000.000	8.600.000.000	95,55
Februari	9.000.000.000	8.261.400.000	91,79
Maret	9.000.000.000	8.157.900.000	90,64
April	9.000.000.000	8.200.000.000	91,11
Mei	9.000.000.000	8.238.600.000	91,54
Juni	9.000.000.000	7.961.400.000	88,46
Juli	9.000.000.000	7.753.500.000	86,15
Agustus	9.000.000.000	8.134.200.000	90,38
September	9.000.000.000	8.515.800.000	94,61
Oktober	9.000.000.000	7.861.400.000	87,34
November	9.000.000.000	8.327.200.000	92,25
Desember	9.000.000.000	8.460.000.000	94,00

Sumber data : PT.Asia Raya Foundry-Tanjung Morawa, 2017

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat, untuk tahun 2017 PT. Asia Raya Foundry pendapatan cenderung berfluktuasi, pendapatan tertinggi diperoleh pada bulan Januari 2017 sebesar Rp.8.600.000.000 atau 95,55 %, sedangkan pendapatan terkecil diperoleh pada bulan Juli 2017 sebesar Rp. 7.753.500.000,- atau 86,15%. Pendapatan yang berfluktuasi dan cenderung menurun ini, mencerminkan ketidakmampuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan diduga berkaitan dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Permasalahan disiplin yaitu terlalu disiplin, bagi yang melanggar diberikan sanksi, tetapi tidak diikuti dengan pemberian kompensasi yang mampu menutupi kebutuhan hidup selama 1 bulan. Permasalahan disiplin kerja berdampak pada tingginya tingkat absensi karyawan, berikut data yang mendukung permasalahan disiplin kerja

Tabel 2. Data Absensi Karyawan dari Bulan Januari- Desember 2017

Bulan	Total karyawan	Jlh hari kerja	Total hari kerja	ketidakhadiran			Total karyawan tidak hadir	Persentase Kehadiran (%)
				Absen	izin	sakit		
Januari	157	24	3768	57	61	65	183	95,14%
Februari	155	24	3720	62	57	51	170	95,43%
Maret	156	25	3900	66	59	67	192	95,08%
April	158	26	4108	68	71	70	209	94,91%
Mei	153	24	3672	64	81	73	218	94,06%
Juni	150	21	3150	78	72	76	226	92,83%
Juli	148	26	3848	68	79	73	220	94,28%
Agustus	150	26	3900	87	83	72	242	93,79%
September	147	25	3675	77	93	96	266	92,76%
Oktober	144	26	3744	79	76	85	240	93,59%
November	142	26	3692	82	79	84	245	93,36%
Desember	146	23	3358	85	74	68	227	93,24%

Sumber data : PT.Asia Raya Foundry-Tanjung Morawa, 2017

Berdasarkan Tabel 2 terlihat selama bulan Januari hingga Desember 2017 persentase ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin dan absen berfluktuasi, dengan puncak ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Juni 2017, dimana

sebanyak 226 orang atau 92,83% karyawan tidak hadir untuk bekerja dan terendah pada bulan Februari 2017 sebanyak 170 orang atau 95,43%, Berdasarkan data tingkat kehadiran karyawan dapat disimpulkan bahwa tingkat

absensi karyawan PT. Asia Raya Foundry-Deli Serdang cukup tinggi, hal ini tentunya akan berakibat pada terganggunya kegiatan operasional perusahaan.

Kepuasan kerja adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Permasalahan kepuasan kerja disebabkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan berdampak pada waktu

lembur yang tidak tentu sehingga banyak karyawan yang merasa dipaksa bekerja, sedangkan gaji sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja belum mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Kondisi ini menimbulkan banyaknya karyawan yang keluar, berikut data yang mendukung:

Tabel 3
Data Karyawan Resign Pada PT. Asia Raya Foundry-Deli Serdang
Periode Januari -Desember 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Divisi yang mengundurkan diri	Alasan mengundurkan diri
Januari	157	3	produksi (2) quality control (1)	Waktu lembur yang tidak tentu, beban kerja terlalu berat
Februari	155	1	marketing (1)	beban kerja berat
Maret	156	-	-	-
April	158	5	Keuangan (1) Personalialia (2) produksi (2)	Gaji tidak cukup
Mei	153	3	logistik (2) produksi (1)	Waktu istirahat tidak cukup, Gaji tidak cukup
Juni	150	-	-	-
Juli	148	2	produksi (2)	-
Agustus	150	3	kontrol (1) Logistik (1) produksi (1)	Tidak ada waktu istirahat, waktu lembur tidak tentu, kompensasi tidak sesuai
September	147	3	Marketing (1) Produksi (2)	beban kerja yang terlalu berat, waktu lembur yang tidak tentu
Oktober	144	2	keuangan (1) Logistik (1)	Waktu lembur yang tidak tentu, beban kerja terlalu berat
November	142	-	-	-
Desember	146	-	-	-
Total		22		

Sumber data : PT. Asia Raya Foundry (2018)

Fenomena permasalahan di atas menjadi latar belakang peneliti untuk mengetahui lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian ini yaitu "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Raya Foundry**".

2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

- 1 Disiplin kerja terlalu ketat yang berdampak pada tingginya tingkat absensi karyawan
- 2 Kepuasan kerja menurun terlihat dari banyaknya karyawan yang mengundurkan diri.
- 3 Kinerja karyawan menurun terlihat dari pendapatan yang cenderung mengalami penurunan.

3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada maka dalam penelitian ini dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry ?
- 2 Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry ?
- 3 Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry ?

4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

- 1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerjaterhadap

- kinerja karyawan PT.Asia Raya Foundry.
- 2 Untuk mengujikan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Raya Foundry.
 - 3 Untuk mengujikan menganalisis pengaruh disiplin kerjadan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Raya Foundry.

LANDASAN TEORI

1. Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008 : 305) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Fahmi (2016 : 75), Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:107), pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di organisasi yaitu:

- 1 Tujuan dan kemampuan
- 2 Teladan pimpinan
- 3 Balas jasa
- 4 Keadilan
- 5 Waskat
- 6 Sanksi hukuman
- 7 Ketegasan, dan
- 8 Hubungan kemanusiaan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2014: 99), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Mangkunegara (2013:192), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Mangkunegara (2013:118-119), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

- 1 Turnover
- 2 Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja
- 3 Umur

- 4 Tingkat Pekerjaan
- 5 Ukuran Organisasi Perusahaan

3. Kinerja Karyawan

Menurut Yani (2012:117), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012: 234), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

- 1 Jumlah pekerjaan
- 2 Kualitas Pekerjaan
- 3 Ketepatan waktu
- 4 Kehadiran
- 5 Kemampuan kerjasama

4. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:177), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

Menurut Fahmi (2016:79), hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Robert Bacal yaitu, "Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan".

Menurut Hasibuan (2016:193), "Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

5. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

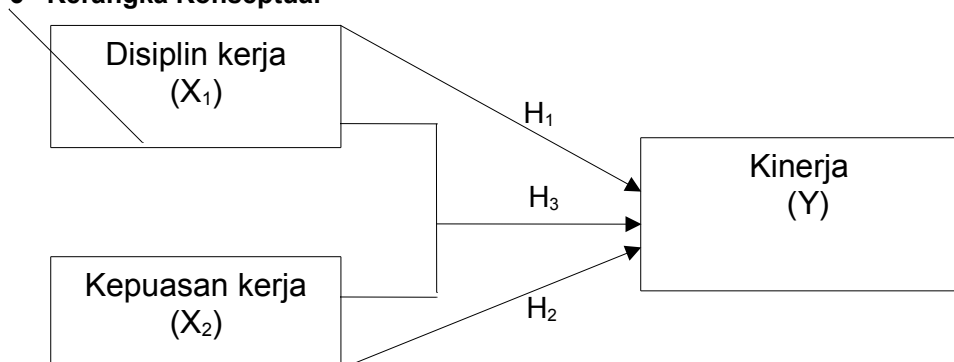
Menurut Sutrisno (2015:75), karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja

Menurut Umam (2012:197), kepuasan kerja merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika karyawan memersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima (gaji), yaitu adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

Dengan kata lain, performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2014:418), ada yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian untuk menghapuskan kontroversi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan kinerja.

6 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar. Selain itu juga, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry.
2. H2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry.
3. H3. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry.

METODE PENELITIAN

1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dan pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini peneliti lakukan dalam rangka pengajuan hipotesis dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan akan diperoleh signifikan hubungan antara variabel yang sedang diteliti.

2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 146 orang pada bulan Desember 2017. Teknik pengambilan dengan menggunakan random sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 107 orang yang didapat dengan menggunakan rumus Slovin, sisanya sebanyak 30 orang diambil dari perusahaan yang sama di luar sampel untuk uji validitas dan reliabilitas.

4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang diperoleh dari responden berupa kuesioner yang diajukan pada responden dan data sekunder yakni catatan atau dokumen mengenai gambaran umum perusahaan, literature yang mendukung penelitian.

5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

6. Model Analisis Data Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji model tersebut maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

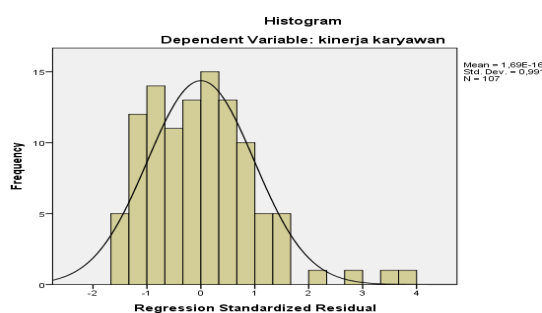
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

1.1. Uji Normalitas

1. Analisa Grafik

Cara untuk mengetahui apakah persamaan regresi linier berganda memiliki data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan melakukan pengujian secara visual, dengan melihat grafik *Normal Histogram* pada *output* SPSS.



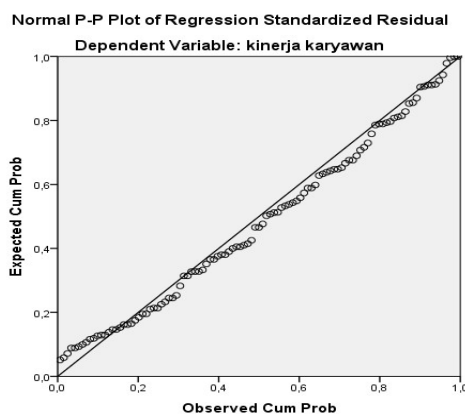
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Pada Gambar 2 grafik histogram menunjukkan data telah terdistribusi normal karena tampilan grafik histogram memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri atau ke

kanan. Hal ini juga dapat dilihat bahwa garis lurus membagi dua sama rata sisi kiri dan kanan atau simetris sehingga data

berdistribusi normal. Selain grafik histogram, untuk melihat data terdistribusi normal, dapat juga melihat grafik normal P-P Plots



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Grafik PP-Plots

Gambar 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.

2. Analisa Statistik

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas dengan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07711550
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,063
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.

1.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan menginspirasi variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh

variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* di atas 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin kerja	,807	1,239
Kepuasan Kerja	,807	1,239

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

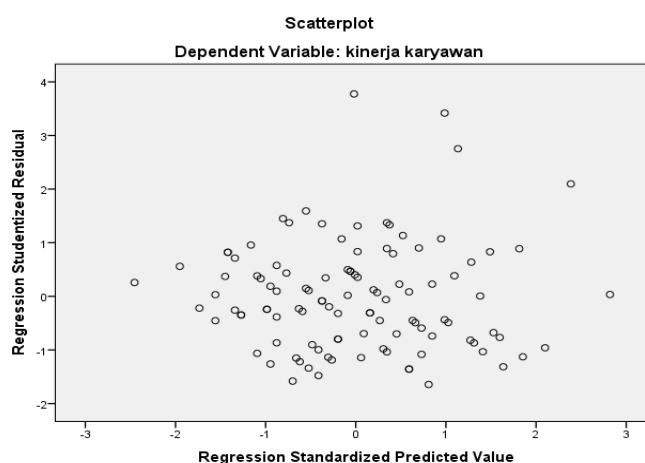
Hasil uji multikolinieritas terlihat dalam Tabel 5, variabel independent disiplin kerja dan kepuasan kerja menunjukkan angka VIF kurang dari 10 yaitu sebesar 1,239 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 yaitu sebesar 0,807. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat masalah

multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

1.3. Uji Heteroskedastisitas

1. Metode Grafik

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari gambar *scatterplot* pada *output* SPSS.



Gambar 4. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 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.

2. Uji Glejser

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

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,261	1,268		-,995	,322
disiplin kerja	,011	,036	,031	,293	,770
Kepuasan kerja	,103	,054	,204	1,911	,059

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2019)

Berdasarkan hasil yang diperoleh, seperti tampak pada Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel disiplin kerja lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,770 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas ditolak. Tingkat signifikansi variabel kepuasan kerja lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,059, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas ditolak.

Kesimpulan hasil dari uji asumsi klasik adalah seluruh data terbebas dari asumsi klasik sehingga model persamaan regresi linier dari penelitian ini dapat dijadikan model persamaan regresi linier yang mempunyai ketepatan untuk memprediksi. Dalam arti, kesimpulan yang diperoleh dari hasil uji F dan uji t dapat diandalkan.

2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2,054	2,051	
disiplin kerja	,297	,059	,333
Kepuasan kerja	,783	,087	,593

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2019)

Kinerja karyawan = $9,327 + 0,237GK + 0,534K$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta
Nilai konstanta sebesar 9,337 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 9,337 .
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1)
Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,237 yang artinya apabila variabel disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,237 satuan dengan asumsi bahwa variabel kepuasan kerja dalam

3. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2)
Variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,534 yang artinya apabila variabel kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,534 satuan dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dalam kondisi konstan. Hasil uji koefisien regresi membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,635	,628	2,09699

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2019)

Pada Tabel 8 uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,628, yang berarti bahwa 62,8% variansi atau besarnya penyebaran data dari kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 37,2

% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lain-lain.

3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 9. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	796,149	2	398,075	90,525	.000 ^b
	Residual	457,327	104	4,397		
	Total	1253,477	106			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan uji- F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,525 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , menurut Sugiyono (2012: 258) yang didasarkan pada $dk \text{ pembilang} = k$ dan $dk \text{ penyebut} = (n-k)$, dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5% maka diperoleh $F_{tabel} = 3,08$, yang

berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry di Medan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1,001	,319
	Disiplin kerja	5,050	,000
	Kepuasan kerja	8,988	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan

1. Disiplin kerja

Dari hasil perhitungan uji parsial disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} ($5,050 > t_{tabel} (2, 979)$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < (0,05)$). Karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Raya

Foundry di Medan dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan uji parsial kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} ($8,988 > t_{tabel}(2,979)$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < (0,05)$). Karena

nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05 dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Raya Foundry Medan dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

5. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji parsial (t), diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja 5,050 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,979 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh kesimpulan hasil uji hipotesis diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2016:193) menyatakan, "Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Yakub (2014) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)" yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan hasil penelitian ini diketahui, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan yang diinginkan, pada perusahaan disarankan memberi pekerjaan yang kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan, agar pimpinan memiliki kemampuan menjadi contoh teladan bagi karyawan dalam bekerja dan tidak selalu disiplin kerja meningkat karena balas jasa yang layak, tetapi masih banyak faktor lain yang menyebabkan disiplin kerja karyawan rendah, salah satu diantaranya budaya kerja di perusahaan, kondisi perusahaan terutama hubungan pimpinan

dengan karyawan, antar sesama karyawan dan lain sebagainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011:88), disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

6. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji parsial (t), diperoleh nilai t_{hitung} kepuasan kerja 8,988 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,979 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh kesimpulan hasil uji hipotesis diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2015:75), karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT.Asia Raya Foundry, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} disiplin kerja 5,050 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2, 979 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikan pada level $0,0003 < 0,05$.
2. Secara parsial menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT.Asia Raya Foundry, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} kepuasan kerja 8,988 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2, 979 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh hasil uji F_{hitung} (32,096) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,08) dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05.

Saran

1. Sehubungan dengan disiplin kerja, pada perusahaan disarankan untuk memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, agar pimpinan memiliki kemampuan menjadi contoh teladan bagi karyawan dalam bekerja dan tidak selalu disiplin kerja meningkat karena balas jasa yang layak, tetapi masih banyak faktor lain yang menyebabkan disiplin kerja karyawan rendah, salah satu diantaranya budaya kerja di perusahaan, kondisi perusahaan terutama hubungan pimpinan dengan karyawan, antar sesama karyawan dan lain sebagainya
2. Sehubungan dengan kepuasan kerja, pada perusahaan disarankan agar perusahaan mengatur jadwal lembur sebaik mungkin sehingga karyawan tidak merasa terbebani, menyesuaikan pekerjaan dengan kesanggupan karyawan dan menjelaskan tentang karier yang dicapai karyawan. Sedangkan hal yang perlu dipertahankan yaitu mengurangi usaha karyawan untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan harapannya
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengganti jenis perusahaan dan menambah faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. SP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Irawati, Rusda. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi Di PT XXX. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 3, No. 2, 2015, 115-119. ISSN: 2337-7887. Politeknik Negeri Batam
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Duabelas. Rosdakarya, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2013. Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Cetakan Pertama. Mediakom, Yogyakarta
- Robbins, P, Stephen dan Judge A Timothy. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta
- Sanuddin, Florida Dessy Putri. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. MODUS Vol. 25 (2):217-231, 2013 ISSN 0852-1875 Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Sanusi, 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan kelima. Salemba Empat. Jakarta
- Sedamayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketujuh. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. 2012, Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2013. Budaya Organisasi. Cetakan Ketiga. Edisi 1. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Torang, S. 2014. Organisasi dan Manajemen. Alfabeta, Bandung
- Umar, H. 2010. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Meiliana, dkk : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Umam, Khareul. 2012. Perilaku Organisasi. Cetakan II. CV Pustaka Setia. Bandung

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yakub, Suardi. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). Jurnal SAINTIKOM Vol. 13, No.3, September 2014. ISSN : 1978-6603. STMIK Triguna Dharma. Medan