

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU SUMBER BERKAT TEMPAT  
PELAYANAN PUSAT DAMAI KABUPATEN SANGGAU**

**Seselius dandi**

Email: seseliusdandy@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau sebanyak 32 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23 dengan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji f dan uji t dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau.

**KATA KUNCI:** Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi asset yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya di mulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu usaha, maka perlu bagi pemimpin perusahaan untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang dimiliki agar menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas agar kinerja karyawan terus berkembang dan menghasilkan output terbaiknya sehingga produktivitas perusahaan dapat terus meningkat. Mangkunegara (2011: 27) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksana, dan pengawas terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan

suatu organisasi atau perusahaan”. Adapun faktor lain dalam suatu organisasi atau perusahaan ialah sebagai pembantu dalam kegiatan operasional suatu perusahaan.

Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu di kendalikan setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat di atasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan dalam kepuasan kerja dan akan menyebabkan menurunnya kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja. Kesenambungan antara karyawan dan organisasi adalah kunci utama bagi organisasi agar dapat maju dan berkembang di antara organisasi lainnya. Apabila karyawan mendapatkan kepuasannya dalam suatu organisasi maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin dalam mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Begitu pula dengan kedisiplinan, semakin besar tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin besar pula potensi untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kegiatan operasional yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Arda, 2017). Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Giyarto, 2018). Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Susanto, 2019).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan kerja**

Sinambela (2016: 303) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Sejalan dengan itu, Afandi (2018: 74) juga mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Gibson dalam Wibowo (2014: 418) berpendapat bahwa adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang produktif akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Robbins dalam Sinambela (2016: 320) menyatakan, ada empat cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasan mereka yaitu:

- a. Keluar (Exit) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (Voice) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (Neglect) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (loyalty) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

Munandar, Sjabahni, & Wutun dalam Jahari (2018: 237) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja dilihat dari ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama  
Salah satu cara untuk menciptakan kepuasan karyawan perlunya jaminan yang diberikan baik berupa jaminan kesempatan untuk maju maupun jaminan keselamatan selama bekerja.
- b. Memperhatikan kualitas kerja  
Sebagai seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja, mereka akan lebih berfokus pada kualitas/mutu kerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang meliputi kesesuaian, kerapian, dan kelengkapan.
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi  
Karyawan yang mempunyai komitmen dalam organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian, bertanggungjawab dalam bekerja, serta loyal terhadap perusahaan.
- d. Lebih produktif

Karyawan mempunyai target dan tujuan yang jelas dalam bekerja, sehingga saat sedang bekerja karyawannya lebih fokus pada pekerjaannya.

### **Disiplin kerja**

Hasibuan (2017: 193) berpendapat bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sejalan dengan itu Supomo dan Nurhayati (2018: 135) juga berpendapat bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Sementara itu Rivai (2011: 824) berpendapat bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada di perusahaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011: 96) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dimana teori ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) dimana Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Siswanto dalam Sinambela (2016: 356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai

dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
- e. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Mangkunegara dalam Supomo dan Nurhayati (2018: 138) menyatakan bahwa untuk mengukur variabel disiplin kerja dibutuhkan empat indikator sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- b. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- c. Kerjasama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pimpinan.
- d. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan

### **Kinerja karyawan**

Sinambela (2016: 483) berpendapat bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Mangkunegara (2011: 67) berpendapat bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya seperti tugas untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan. Sementara Harsuko dalam Priansa (2017: 49) menyatakan bahwa Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Haynes dalam Sinambela (2016: 483), kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai),

sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut.

- a. Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.
- b. Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
- c. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
- d. Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
- e. Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.
- f. Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
- g. Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2011: 75), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan terdiri dari empat yaitu:

- a. Kualitas  
seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas  
seberapa lama seseorang bekerja dalam satu harinya, yang dapat dilihat dengan kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
- c. Keandalan

seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Sikap

perilaku seorang karyawan pada suatu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan kajian empiris di atas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau.

**H<sub>2</sub>:** Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau.

**H<sub>3</sub>:** Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau.

## METODELOGI PENELITIAN

Metedologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data melalui pembagian kuesioner dan melakukan dokumentasi pada CU Sumber Berkat TP Pusat Damai Kabupaten Sanggau. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau, sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan. Dimana setiap jawaban diberikan penilaian bobot 1-5 dengan menggunakan skala likert.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Sebuah instrument atau kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2016: 52). Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $R_{hitung}$  dengan nilai  $R_{tabel}$ . Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,5 atau 5 persen yang artinya suatu item dianggap valid jika korelasi signifikan terhadap skor total. Kriteria nilai item dikatakan valid apabila  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ , sebaliknya jika item dikatakan tidak valid apabila  $R_{hitung}$  lebih kecil dari  $R_{tabel}$  (Ghozali 2016: 53).

**TABEL 1**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,730	0,349	Valid
	X1.2	0,533	0,349	Valid
	X1.3	0,441	0,349	Valid
	X1.4	0,689	0,349	Valid
	X1.5	0,536	0,349	Valid
	X1.6	0,471	0,349	Valid
	X1.7	0,418	0,349	Valid
	X1.8	0,677	0,349	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,566	0,349	Valid
	X2.2	0,667	0,349	Valid
	X2.3	0,502	0,349	Valid
	X2.4	0,753	0,349	Valid
	X2.5	0,462	0,349	Valid
	X2.6	0,533	0,349	Valid
	X2.7	0,504	0,349	Valid
	X2.8	0,594	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,697	0,349	Valid
	Y2	0,777	0,349	Valid
	Y3	0,366	0,349	Valid
	Y4	0,640	0,349	Valid
	Y5	0,499	0,349	Valid
	Y6	0,527	0,349	Valid
	Y7	0,380	0,349	Valid
	Y8	0,395	0,349	Valid
	Y9	0,387	0,349	Valid

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat di lihat dimana  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat di katakan bahwa pengukuran dari pernyataan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah valid. Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 47). Sujarweni (2014: 193) menyatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pernyataan yang terdapat didalam kuisisioner penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's  $\alpha > 0,60$  maka kuisisioner dinyatakan reliabel atau konsisten, dan sebaliknya jika nilai cronbach's  $\alpha < 0,60$  maka kuisisioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

**TABEL 2**  
**Hasil Pengujian Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,698	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,707	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,663	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai cronbach's  $\alpha$  untuk semua variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60. Maka semua variabel yang di gunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Artinya, semua hasil jawaban yang responden berikan terhadap pernyataan konsisten di mana variabel tersebut meliputi Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, selain itu digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. (Ghozali: 2016: 94). Pada analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja pada CU Sumber Berkas Tempat Pelayanan Pusat Damai.

**TABEL 3**  
**Hasil Pengujian Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup> Table**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.239	4.715		1.960	.060
	Kepuasan kerja	.400	.173	.380	2.316	.028
	Disiplin kerja	.453	.167	.446	2.718	.011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data olahan spss 23, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,380X_1 + 0,446X_2$$

Dari model regresi yang telah diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja yaitu memiliki nilai sebesar 0,380. Nilai tersebut dapat dinyatakan koefisien bernilai positif yang artinya terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan juga jika kepuasan kerja naik sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,380 (38%).
- b. Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja yaitu memiliki nilai sebesar 0,446. Nilai tersebut dapat dinyatakan koefisien bernilai positif yang artinya terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan juga jika disiplin kerja naik sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,446 (44,6%).

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel-variabel bebas. Kriteria nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Apabila nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi dependen terbatas dan sebaliknya, semakin nilai R<sup>2</sup> mendekati angka satu maka semakin besar pengaruh dari kemampuan model variabel independen terhadap variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

**TABEL 4**  
**Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.541	1.613

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data olahan spss 23, 2021

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,570 atau sebesar 57%, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelanangan Pusat Damai, berpengaruh sebesar 57% dan sisa 43% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### 5. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016: 96). Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kriteria yang dapat diuji dalam uji F yaitu apabila nilai signifikansi kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama, dan apabila nilai signifikansi besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama.

**TABEL 5**  
**Hasil Pengujian Uji Hipotesis (Uji F)**  
**Anova<sup>a</sup> Table**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.230	2	50.115	19.252	.000 <sup>b</sup>
	Residual	75.489	29	2.603		
	Total	175.719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber: Data olahan spss 23, 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

## 6. Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016: 97). Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria nilai yang digunakan dalam uji t adalah nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan parsial (terpisah) dan apabila nilai signifikansi besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan parsial (terpisah).

**TABEL 6**  
**Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup> Table**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.239	4.715		1.960	.060
	Kepuasan kerja	.400	.173	.380	2.316	.028
	Disiplin kerja	.453	.167	.446	2.718	.011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data olahan spss 23, 2021

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian uji T dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,028 dan variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,011. Maka berdasarkan hasil pengujian uji T, dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis 1: Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil penelitian yang dilakukan kepada 32 orang responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar

0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan dan kedisiplin karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dan akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arda (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

2. Pengujian Hipotesis 2: Kepuasan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 32 orang responden dapat dilihat bahwa hasil uji t diperoleh nilai signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau. Dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan maka karyawan tersebut akan lebih produktif dalam bekerja dan akan lebih mencintai perusahaan dimana dia bekerja, dan juga tentukan karyawan tersebut dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. Yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengujian Hipotesis 3: Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 32 orang responden dapat dilihat bahwa hasil uji t diperoleh nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai Kabupaten Sanggau. Dengan tingginya kedisiplinan dalam diri karyawan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Giyarto, (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium. Yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai di Kabupaten Sanggau. Semakin tinggi tingkat kepuasan dan kedisiplinan karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dan akan mudah mencapai apa yang tujuan perusahaan khususnya pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai di Kabupaten Sanggau.
- 2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai di Kabupaten Sanggau. Dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan maka karyawan tersebut akan lebih produktif dalam bekerja dan akan lebih mencintai perusahaan dimana dia bekerja, dan juga tentukan karyawan tersebut dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama di suatu perusahaan khususnya pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai di Kabupaten Sanggau.
- 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai di Kabupaten Sanggau. Dengan tingginya kedisiplinan dalam diri karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam suatu perusahaan khususnya pada CU Sumber Berkat Tempat Pelayanan Pusat Damai di Kabupaten Sanggau.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut saran yang dapat disampaikan penulis baik bagi perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya.

### a. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang di harapkan. Dari hasil penelitian ini, di dapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu:

- 1) Pada variabel kepuasan kerja, indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan karyawan dalam jangka waktu lama. Untuk itu perusahaan harus bisa meyakinkan hal tersebut kepada semua karyawan.
- 2) Pada variabel disiplin kerja, indikator yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah tanggung jawab. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja agar mereka selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka selama bekerja
- 3) Pada variabel kinerja karyawan, indikator yang paling berpengaruh adalah kualitas kerja dan sikap karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mempertahankan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dan selalu memperhatikan sikap karyawannya selama bekerja baik itu sikap karyawan terhadap pimpinan, rekan kerja, maupun terhadap nasabah atau anggota CU.

### b. Bagi peneliti selanjutnya

diharapkan dapat mengembangkan variabel independen dengan variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publisng.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9).
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke 10*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jahari, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan (Untuk Pendidikan Berdaya Saing Global) Cetakan Pertama*. Bandung: Yayasan Darulhikam.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sujarweni, V.W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Jurnal Agora*. 7(1).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi 4*. Jakarta: Rajawali Pers.