

# Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative

<https://jurnal.uss.ac.id/index.php/JMEC>

Article history: Received 17 Jan 2024 : Revised 17 Jan 2024 : Accepted 26 Jan 2024

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin

Dika Setiagraha<sup>1</sup>, Agus Setiawan<sup>2</sup>, Anton Kurniawan<sup>2\*</sup>, Teuku Muhammad Haqiqi<sup>2</sup>, Noprian<sup>2</sup>, Saudi Berlian<sup>2</sup>, Riri Hanifa<sup>2</sup>

Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan<sup>2</sup>

e-mail: [akurniawanaz@uss.ac.id](mailto:akurniawanaz@uss.ac.id)\*

### ABSTRACT

*This research was conducted with the aim of analyzing whether there is an effect of Job Satisfaction on Employee Performance, Work Discipline on Employee Performance, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. The sampling technique used in this study is the saturated sampling technique, with a sample of 33 employees. Data was collected through questionnaires, documentation, and data analysis. The analysis tool uses SPSS 22. In this study, the results show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. Job Satisfaction and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** Job Satisfaction; Work Discipline; Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dengan sampel penelitian 33 karyawan. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner, dokumentasi, dan analisis data. Alat analisis menggunakan SPSS 22. Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

### PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah bisa dilihat dari sumber daya manusianya. Kapasitas untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul penting sekali di era globalisasi sekarang, karena memainkan peran penting dalam penyelenggaraan kegiatan. Aset paling tak ternilai dan paling penting yang mungkin dimiliki perusahaan untuk memenuhi tujuannya dari sumber daya manusianya. Efektif tidaknya kinerja perusahaan didasari oleh kinerja karyawan, apabila kinerja perusahaan tidak baik, maka yang

menjadi penyebab dari kinerja karyawan tidak baik. Jika sumber daya manusia bekerja dengan baik, mereka akan dapat berkontribusi kepada perusahaan agar tercapainya suatu tujuan. Menurut Umar & Norawati (2022), kinerja merupakan prosedur atau hasil kerja yang dibuat oleh pekerja melalui sejumlah langkah yang harus diselesaikan untuk mencapainya dan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Sebab, kinerja penting sekali dalam pengembangan organisasi karena kompetensi suatu organisasi.

menunjukkan apakah ia bergerak ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja. Terkait dengan kinerja karyawan kantor CV. Lestari Mitra Sejahtera masih ada karyawan yang kurang perhatiannya dalam mentaati, melakukan, dan menerapkan peran dan tanggungjawab yang diberikan serta menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan dan karyawan tidak bisa menyudahkan pekerjaannya tepat waktu. Menurut Prawira (2020), kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Akhirnya bentuk ketidakmampuan karyawan akan keluar tersebut dibuat dengan kurang memperhatikan terhadap pekerjaannya serta merasa bertanggungjawab kepada kemampuan perusahaan maupun memiliki tanggungjawab yang rendah kepada perusahaan.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar pada kantor CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuwasin Periode 2022-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Masuk	Keluar	
2022	39	7	12	35
2023	35	-	2	33

Sumber : CV. Lestari Mitra Sejahtera 2023

Pada tabel diatas setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dibanding yang bertahan, dikarenakan adanya pekerjaan yang dirangkap, uraian tugas (*Job Description*) terlalu banyak, gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan perusahaan menggunakan sistem pengurangan gaji jika karyawan terlambat hadir. Sehingga, tingkat kepuasan pada perusahaan tersebut tidak seimbang. Menurut Andini *et al.*, (2019), Disiplin kerja mengacu pada sikap, perilaku, dan kondisi untuk mematuhi norma-norma tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh organisasi secara sukarela dan sadar. Hilangnya disiplin tentu berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja apabila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kesempatan tujuan yang telah ditetapkan tidak mampu dicapai secara efektif dan efisien menjadi deskripsi atau gambaran seumpama perusahaan cuma mengamati mengenai pendidikan, keahlian, dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan maka pendidikan, keahlian, dan teknologi yang canggih tidak akan menghasilkan performa yang optimal apabila yang berkepentingan tidak mempunyai disiplin yang tinggi.

**Tabel 2. Absensi Karyawan kantor CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuwasin Bulan Januari-April 2023**

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Absensi Karyawan				Jumlah
			Sakit	Izin	Alfa	Cuti	
1	Januari	26	11	9	5	8	33
2	Februari	23	12	10	7	5	34
3	Maret	26	15	19	8	13	55
4	April	17	3	4	4	6	17

Sumber : CV. Lestari Mitra Sejahtera

Tabel di atas dapat diketahui bahwa masih adanya karyawan yang absensinya masih belum optimal dan masih belum sesuai harapan. Pada bulan Januari Jumlah Hari Kerja yaitu 26 hari, karyawan yang Sakit sebanyak 11 kali, Izin sebanyak 9 kali, Alfa sebanyak 5 kali, Cuti sebanyak 8 kali, jadi jumlah absensi karyawan pada bulan Januari sebanyak 33 kali. Bulan Februari Jumlah Hari Kerja yaitu 23 hari, karyawan yang Sakit sebanyak 12 kali, Izin sebanyak 10 kali, Alfa sebanyak 7 kali, Cuti sebanyak 5 kali, jumlah absensi karyawan pada bulan Februari sebanyak 34 kali. Sedangkan pada bulan Maret tingkat absensi karyawan menjadi meningkat sebanyak 55 kali yaitu dengan Jumlah Hari Kerjasebanyak 26 hari, karyawanyang Sakit sebanyak 15 kali, Izin sebanyak 19 kali, Alfa sebanyak 8 kali, Cuti sebanyak 13 kali. Pada bulan April tingkat absensi karyawan turun kembali sebanyak 17 kali, dengan Jumlah Hari Kerja 17 hari, karyawan yang Sakit sebanyak 3 kali, Izin sebanyak 4 kali, Alfa sebanyak 4 kali, Cuti sebanyak 6 kali. Dengan tingkat absensi karyawan yang tinggi pada bulan maret sebanyak 55 kali mengakibatkan jam kerja berkurang. Disebabkan karena karyawan yang sakit, izin, karyawan yang suka datang terlambat ke kantor dan karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan. Pada keadaan ini diperkirakan bahwa disiplin kerja dalam melaksanakan tugas kurang maksimal. Hal ini yang mesti diamati pemimpin mengenai bagaimana disiplin karyawan dalam bertugas.

Pada penelitian mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menurut Sekartini (2016); Bagaskara dan rahardja (2018); Susanto (2019); Zahara dan Hidayat (2017); Harahap dan Tirtayasa (2020); Sabirin dan Ilham (2020); Dekas dan Haqiqi (2021); Suryawan dan salsabila (2022); Fitriya dan Kustini (2023), bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Pradipta dan Suhermin (2020); Firmani (2016); Nasrul *et al.*, (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Partika *et al.*, (2020); Andayani (2020); Ulfa *et al.*, (2022), bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Arda (2017); Purba *et al.*, (2019); Jufrizen dan Sitorus (2021), hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena masalah yang sudah dipaparkan diatas. Maka, tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja karyawan**

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai kemampuan, pengalaman, dan kesungguhannya serta waktu. Menurut Mangkunegara (2017), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan dari teori Mangkunegara (2017), terdiri dari: a) kualitas kerja, b) kuantitas kerja, c) kendala kerja, dan d) sikap kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pekerja menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menjadi perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang merekayakini yang seharusnya mereka terima. Menurut Sutrisno (2019), menyatakan bahwa suatu sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang

berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pekerja, imbalan yang diterima dalam bekerja, hal-hal yang bersangkutan dengan faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016). Indikator kepuasan kerja dari teori Widodo (2015), terdiri dari: a) gaji, b) pekerjaan itu sendiri, c) rekan kerja, d) atasan, e) promosi, dan f) lingkungan kerja.

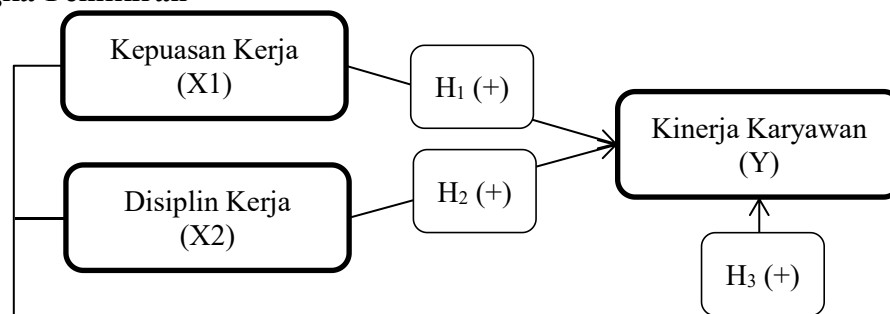
### Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk para manajer untuk mengubah suatu sikap serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Rivai (2018), Disiplin kerja adalah teknik yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan anggota staf untuk meningkatkan kesadaran akan perilaku yang tidak pantas, kemauan untuk mengubahnya, dan kepatuhan terhadap semua kebijakan perusahaan dan standar sosial. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang ada didalam perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin pada dasarnya adalah strategi manajemen untuk mendesak karyawan agar mematuhi berbagai aturan dan peraturan yang berlaku dalam bisnis. Didalamnya mencakup terdapat : a) Tata tertib atau ketentuan-ketentuan; b) Kepatuhan para pekerja/karyawan; c) Adanya sanksi bagi yang melanggar.

Indikator disiplin kerja dari teori Sinambela (2016), terdiri dari: a) frekuensi kehadiran, b) tingkat kewaspadaan karyawan, c) ketaatan pada standar kerja, d) ketaatan pada peraturankerja, dan e) etikakerja.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

**H1:** Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

**H2:** Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

**H3:** Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Teknik pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Skala *likert* lima poin digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif, analisis kuantitatif, dan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, digunakan sebagai untuk menganalisis data, dan penyebaran kuesioner yang digunakan. Pengolahan data statistik menggunakan SPSS versi 22. Penelitian ini dilaksanakan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin.

### **Operasional Variabel**

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Di dalam Penelitian ini terdapat 3 variabel, diantaranya variabel (X1) Kepuasan Kerja, (X2) Disiplin Kerja, dan (Y) Kinerja Karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pada CV Lestari Mitra Sejahtera Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 33 karyawan. Berdasarkan jumlah seluruh populasi yang ada maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan sampel penelitian. **Teknik dan Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para responden, dan Dokumentasi yang merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Data-data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu informasi tentang jumlah karyawan kantor CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin.

### **Metode Analisa Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2013), bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam penelitian deskriptif fenomena ada yang berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi (Sugiyono, 2019).

#### **Analisis Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2019), analisis kuantitatif adalah metode penelitian dengan analisis data berbentuk angka atau data statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Emzir (2016), menjelaskan pengertian pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti misalnya berkaitan sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis serta pertanyaan spesifik dengan pengukuran, pengamatan, serta uji teori), menggunakan strategi penelitian seperti survei dan

eksperimen yang memerlukan data statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

**Tabel 3. Identifikasi Responden**

Klasifikasi	Frekuensi	Percent
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Laki-laki	12	36,4%
Perempuan	21	63,6%
<b>Usia :</b>		
20-35 Tahun	31	93,9%
36-50 Tahun	2	6,1%
<b>Pendidikan Tertinggi:</b>		
SMA	14	42,4%
Diploma	5	15,2%
SI	14	42,%
<b>Lama Bekerja:</b>		
1-5 Tahun	29	87,9%
6- 10 Tahun	4	12,1%

Sumber : Data Primeryang diolah, 2023

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat yaitu kalau  $r \geq 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir instrumen terhadap skor total kurang dari 0,3 maka dalam butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Analisis validitas instrumen bertujuan mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Sugiyono, 2019). Untuk pengujian reliabilitas atas instrumen yang sama digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Jadi, pengukuran reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen skala *likert* atau instrumen yang item-itemnya dalam bentuk angket. Metode *Cronbach's alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas, kemudian hasilnya dibandingkan dengan koefisien ( $r$ ) = 0,600. Variabel penelitian dikatakan dependable atau dapat dipercaya jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,600 (Sugiyono, 2018).

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi *pearson product moment* yang memiliki nilai diatas koefisien valid 0,3 dinyatakan valid. Dapat dilihat pada tabel 4. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel pada tabel 5 lebih besardari 0,600, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cukup handal dan cukup akurat untuk dijadikan variabel penelitian.

**Tabel 4 Uji Validitas Data**

Variabel	item	R hitung	Syarat minimum r	keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0,826	0,3	Valid
	X1.2	0,652	0,3	Valid
	X1.3	0,652	0,3	Valid
	X1.4	0,867	0,3	Valid
	X1.5	0,729	0,3	Valid
	X1.6	0,826	0,3	Valid
	X1.7	0,812	0,3	Valid



Variabel	item	R hitung	Syarat minimum r	keterangan	
(X1)	X1.8	0,867	0,3	Valid	
	X1.9	0,527	0,3	Valid	
	X1.10	0,527	0,3	Valid	
	X1.11	0,631	0,3	Valid	
	X1.12	0,692	0,3	Valid	
	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,740	0,3	Valid
		X2.2	0,641	0,3	Valid
		X2.3	0,880	0,3	Valid
		X2.4	0,641	0,3	Valid
		X2.5	0,550	0,3	Valid
X2.6		0,698	0,3	Valid	
X2.7		0,779	0,3	Valid	
X2.8		0,853	0,3	Valid	
X2.9		0,716	0,3	Valid	
X2.10		0,880	0,3	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,542	0,3	Valid	
	Y.2	0,471	0,3	Valid	
	Y.3	0,636	0,3	Valid	
	Y.4	0,850	0,3	Valid	
	Y.5	0,870	0,3	Valid	
	Y.6	0,752	0,3	Valid	
	Y.7	0,870	0,3	Valid	
	Y.8	0,850	0,3	Valid	

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

**Tabel 5 Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,911	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,909	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,874	0,600	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

### Uji Analisis Berganda

Analisis regresi adalah mengukur kapasitas dan memperlihatkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018). Jika satuanvariabel X dan Y sama untuk linier sederhana dan linier berganda, maka nilai konstanta diabaikan dengan alasan bahwa setiap perubahan nilai variabel terikat (X) akan sebanding dengan setiap perubahan nilai variabel independen (Y). Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebagai faktor bebas. Hasil dari model analisis regresi linier berganda penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,857	2,376		2,044	,050
Kepuasan Kerja	,248	,072	,471	3,465	,002
Disiplin Kerja	,384	,107	,486	3,577	,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai konstanta (a) menyatakan bahwa angka dari kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) diperlihatkan konstan dengan angka kinerja 4,857.

- 1) Kinerja karyawan (Y) direpresentasikan dengan nilai konstanta (a). Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja adalah 4,857 ketika variabel kepuasan kerja dan disiplinkerja dianggap konstan.
- 2) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,248 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Y), dimana kinerja karyawan dapat meningkat dengan kepuasan kerjayang lebih tinggi.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,384 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan (Y), dengan kinerja berpotensi meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerjakaryawan.
- 4) Nilai signifikansi variabel Mengingat nilainya kurang dari 0,05 maka kepuasan kerja ( $X_1$ ) sama dengan 0,002, menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. dan nilai variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,001 maka signifikan.

## Uji Hipotesis

### Uji-t

Analisis uji statistik T berusaha untuk menentukan apakah faktor independen memiliki dampak penting pada variabel dependen. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan faktor independennya adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja. Hasil uji T statistik penelitian ditampilkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 7 Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,857	2,376		2,044	,050
Kepuasan Kerja	,248	,072	,471	3,465	,002
Disiplin Kerja	,384	,107	,486	3,577	,001

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Hasil dari uji hipotesis dapat diperhatikan pada tabel 7 dimana variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi karena nilainya yaitu 0,002 dengan nilai beta 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang didapat oleh variabel kepuasan kerja dibawah 0,05 dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,465 > 2,039$ ).

Sedangkan hasil dari uji hipotesis pada tabel 7 dimana variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.001 dengan nilai beta 0,486. Hal ini memperhatikan bahwa secara parsial pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang didapat oleh variabel disiplin kerja dibawah 0,05 dan  $t_{hitung}$  lebih kecil  $t_{tabel}$  ( $3,577 > 2,039$ ).

### Uji f

Pengujian yang dilakukan secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang dilakukan uji secara simultan. Berikut tabel yang menggambarkan hasil uji statistik F.



**Tabel 8 Uji f**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,404	2	215,702	82,461	,000 <sup>b</sup>
	Residual	78,474	30	2,616		
	Total	509,879	32			

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Pada tabel 8 hasil uji F diperoleh angka F hitung yaitu 82,461 dengan angka signifikan 0,000 dimana angka signifikansi dibawah 0,05 maka model regresi dapat dilakukan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan perhitungan analisis varian (*anova*) didapat nilai  $F_{hitung}$  pada model 1 sebesar 82,461. Tingkat signifikansi sebesar 5% serta nilai  $DF_1=2$ ,  $DF_2=30$ , didapat nilai  $F_{tabel} = 3,32$ . Dari data tersebut karena nilai  $F_{hitung}$  (82,461) > dari nilai  $F_{tabel}$  (3,32) maka dapat diambil kesimpulan maka kedua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk memahami variabel dependen sangat dibatasi. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen dimiliki oleh semua variabel independen. Temuan tes  $R^2$  dalam investigasi ini tercantum di bawah ini.

**Tabel 9 Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 <sup>a</sup>	,846	,836	1,61735

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada tabel 9 mendapatkan hasil angka *Adjusted R Square* 0,836 atau 83,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel Kepuasan kerja dan disiplin Kerja. kemudian angka sisa yaitu sebesar 16,4% (100% - 83,6%) dimana memaparkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin dengan metode SPSS versi 22 telah terbukti, berikut ini pembahasan darimasing-masing pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian ini dimana variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi karena nilainya yaitu 0,002 dengan nilai beta 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang didapat oleh variabel kepuasan kerja

dibawah 0,05 dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,465 > 2,039$ ).

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini dimana variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai beta 0,486. Hal ini memperhatikan bahwa secara parsial pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang didapat oleh variabel disiplin kerja dibawah 0,05 dan  $t_{hitung}$  lebih kecil  $t_{tabel}$  ( $3,577 > 2,039$ ).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan atasan CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin sebaiknya meningkatkan kualitas sarana-prasarana kantor, membuat kebijakan yang tepat agar dengan meningkatnya kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat terus membuat performa kinerja karyawan terus baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI*, 5(1), 797-804. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>
- 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.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80-90.
- Dekas, R., & Haqiqi, T. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. Inocycle Teknologi (HILON) Banyuasin III. *Jurnal Maritim Bina Bahari*, 2(2), 42-49.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke-sebelas. Jakarta : Prananda Media Group.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Emzir. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1786>
- Firmani, P. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ikip Pgri Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(1), 63-77. <https://doi.org/10.22225/jj.3.1.122.63-77>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* Edisi:9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 844-859.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555-568. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3823>
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Prawira, I. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 841-850. <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22911>
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7), 1-18.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123-135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *SIMPOSIUM NASIONAL MANAJEMEN DAN BISNIS (SIMANIS) dan Call for Paper*, 1(1), 424-436.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt

- Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam. *Journal of applied managerial accounting*, 1(2), 150-156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>