Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.

RIFKI MIFTAHUL ARIFIN
Universitas Komputer Indonesia
www.Unikom.ac.id

ABSTRACT

Rifki Miftahul Arifin, "Effect of Job Satisfaction and Employee Work Discipline to Performance, under the guidance of Isniar Budiarti, SE., M.Si.,

Employess are the company's assets that determine success in achieving its objectives. In obtaining a good performance of the company should provide job satisfaction and work discipline that serves to enhance the company's goals. The research was conducted on employees of PT Tri Keeson Utama Garut. The phenomenon that occurs is the resulting performance of the employee has been unable to meet the specified performance targets management of PT Tri Keeson Utama Garut.

The method used in this study is qualitative and quantitative methods . The unit of analysis in this study is a combined workforce of about 85 employees by using saturation sampling . The test statistic used is parth analysis , correlation , hypothesis testing , and also use the help of an application program SPSS 18.0 for windows .

The results of the analysis explains that job satisfaction is included in the category of good , disciplined work included in both categories , and employee performance in both categories . Furthermore, job satisfaction affects the discipline of working with low -level relationships , job satisfaction affects employee performance with a moderate degree of relationship and work discipline affect the performance of employees with a strong degree of relationship .. Similarly, job satisfaction and work discipline against the employee 's performance level relationship was .

.***Keywords: : Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance***

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menetukan keberhasilan organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. . Untuk itu salah satu faktor agar tercapainya tujuan perusahaan bisa tercapai diantarannya dengan memberikan kepuasan yang tinggi serta ditunjang dengan disiplin kerja yang baik. Menurut Hary Murty dan Veronika Agustini Srimulyani (2013 :11), dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor kepuasan yang tinggi, melainkan juga perusahaan harus mampu memberikan disiplin kerja yang mampu menciptakan kinerja perusahaan yang sesuai target yang dicapai.. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya yang baik pula (Setiawan dan Waridin, 2006:189). *Tri Keeson Utama PT - Cocoa - Butter & Powder* adalah sebuah industry yang bergerak dalam industry makanan pengolahan coklat bubuk. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai pada tujuan organisasi. Mengingat pentingnya perusahaan untuk mengetahui kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut, penulis mengadakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepuasan kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut
2. Bagaimana disiplin kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut
4. Apakah ada hubungan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.
7. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garu
4. Untuk mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.
6. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tri Keeson Utama Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

a) Kegunaan Praktis

1. Perusahaan
   Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang,kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pihak Lain
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terutama untuk mengetahui lebih jauh tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b.) Kegunaan Akademis

1. Penulis
   Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya ke dalam teori penelitian ini.
2. Peneliti Lain
   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai kepuasan dan disiplin kerja dan agar dapat dijadikan sebagai pembanding dalam penelitian dengan tema yang sama.
3. Perkembangan Ilmu Manajemen
   Diharapkan dapan dijadikan pembanding antara ilmu-ilmu manajemen yang ada dengan keadaan yang terjadi di lapangan sehingga dengan adanya pembanding tersebut akan dapat memajukan ilmu manajemen yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia secara nyata.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti penulis mengadakan penelitian pada PT Tri Keeson Utama Garut. Jln. Jend Sudirman RT 003/07 Tarogong Garut 44151 Jawa Barat. Untuk kelancaran kegiatan penelitian maka jadwal penelitian diperkirakan sejak bulan September 2013 sampai dengan selesai.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:856) menyatakan Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut".

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Handoko (2005 :193) dalam Viona Malonda

2.1.2 Disiplin Kerja

Ketih Davis dalam Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars".* Berdasarka pendapat Keith Davis, displin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Veithzal Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu system tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Desler, 2006:322) dalam Mariskha.

Kinerja menurut Veihzal Rivai, Ella jauvani Sagala (2013:548) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu tujuan utama sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yanga menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan karyawan yang dapat dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya kinerja kayawan yang baik, maka perusahaan akan mencapai suatu target tujuan yang ingin dicapainya. Salah satu cara agar para pekerja menghasilkan kinerja yang baik diantaranya adalah memberikan Kepuasan yang sangat tinggi disertai dengan Disiplin kerja yang kondusif.

2.2.1 Hubungan Kepuasan terhadap disiplin kerja

Davis dalam Mangkunegara (2011: 117) mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works.* Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawaitinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.

2.2.2 Hubungan antara Kepuasan terhadap Kinerja

Hasibuan (2003) dalam Harry Murti Veronika dan Agustini Srimulyani yang menyatakan bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pegawai yang puas saat bekerja pada perusahaannya, berkontribusi positif bagi peningkatan kinerjanya.

2.2.3 Hubungan antara Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189) dalam Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2.2.4 Hubungan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

Davis dan Newton (1996: 44) dalam sukirman Berarti kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kepuasan Kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut cukup puas
2. Disiplin Kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut masih rendah.
3. Kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut masih sedang
4. Terdapat hubungan Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.
6. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.
7. Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) dalam Umi Narimawati Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) mengemukakan bahwa : "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objekpenelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu".

Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja(X2) serta kinerja pegawai (Y). Penelitian dilakukan di Tri Keeson Utama PT - Cocoa - Butter & Powder ,Jl Jend Sudirman RT 003/07 Tarogong Garut 44151 Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif danverifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2.1 Desain Penelitian:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (variabel X1) dan Disiplin kerja (variabel X2), Kinerja (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi berdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel.
   Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja kerja pegawai pada PT Tri Keeson Utama

8. Melakukan analisis mengenai informasi tentang Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada PT Tri Keeson Utama
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

3.2.2 Operasional Variabel

Opersionalisasi variabel merupakan proses penguraian variabel kedalam subvariabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor.

Variabel dalam penelitian ini menganalisis variabel bebas (independent) yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja karyawan(Y).

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. **3.2.3.2 Tehnik Penentuan Data**

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115), populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tri Keeson Utama Garut sebanhyak 85 karyawan.

2. Sampel

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2009:81) memaparkan bahwa, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus karena jumlah karyawan pada PT Keeson Utama Garut jumlahnya hanya 85 orang atau kurang dari 100 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara :

- Observasi (Pengamatan Langsung)
- Wawancara atau interview
- Dokumentasi
- . Kuesioner

2. Penelitian kepustakaan *(Library Research)*

3.2.4.1.Uji Validitas

Uji validitas menunjukan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya.

Menurut Cooper (2006:720) validitas adalah "*Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extend that a test measures what the researcher actually wishes to measure".*

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat *test* (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Umi Narimawati (2010:42) pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{[\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}][\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}}}$$

Keterangan :
r = Koefisien korelasi pearson
X = Skor item pertanyaan
Y = Skor total item pertanyaan
N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument
Kemudian uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%).
Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

dimana :
n = ukuran sampel
r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,255 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,255 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid.

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total 0,255 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Realibitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati (2010:43) reliabilitas adalah:
"*Reliability is a characteristic of measurenment concerned with acuracy, precision, and consistency*".

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya 48 hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method* (*Spearman-Brown Correlation*) Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

Menurut Umi Narimawati (2010:44) cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I total kelompok II

$$2\Gamma'b$$
$$1 + \Gamma'b$$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Gamma'1 = \frac{2\Gamma'b}{1 + \Gamma'b}$$

Dimana :
$\Gamma'1 =$ reabilitas internal selutuh item
$\Gamma'b =$ korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

3.2.4.3 Transformasi Data *(Method of Succesive Interval)*

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan Method of successive interval Harun al rasyid (1996:33).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan,dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut,selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaam yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010:41) Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit,melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Yang dimaksud analisis deskriptif kualitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan memberikan penjelasan dan pemaparan tentang hasil pengumpulan data.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif menurut Umi Narimawati (2010:42) adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Penjelasan bobot nilsi skor actual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

(Sumber: Umi Narimawati, 2007:85)

b. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 unutk jenis pertanyaan positif.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis jalur *(path analysis).*

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen.

c. Menghitung Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan dasar perhitungan dalam analisis jalur, oleh karenanya sebelum menghitung koefisien jalur terlibih dahulu dihitung koefisien korelasi antara ketiga variable yang diterliti menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$rxiy = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

Keterangan

Y = Kinerja

X_1 = Kepuasan

X_2 = Disiplin Kerja

ε = Pengaruh faktor lain

Selanjutnya harga r dikonsultasikan dengan table interprestasi nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2

Tingkat Keeratan Korelasi

0 - 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 - 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 - 0.60	Korelasi sedang
0.61 - 0.80	Cukup tinggi
0.81 - 1	Korelasi tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003 : 157

d. Menghitung Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari

R2 = SS reg/SStot

Kd = r2 x 100%

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H1)

menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Dalam pengujian ini tipe hipotesis deskriptif akan dijabarkan sebagai berikut:

Hipotesis :

H1 : Kepuasan kerja pada PT.Tri Keeson Utama Garut

Dimana :

H_{01} : ρ (PL) ≤ 68%, kepuasan kerja pada PT.Tri Keeson Utama Garut cukup baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

H_{11} : ρ (PL) > 68%, kepuasan kerja pada PT.Tri Keeson Utama sudah baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

H2 : Disiplin Kerja pada PT.Tri Keeson Utama Garut

Dimana :

H_{01} : ρ (PL) ≤ 68%, disiplin kerja pada PT.Tri Keeson Utama Garut cukup baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

H_{11} : ρ (PL) > 68%, disiplin kerja pada PT.Tri Keeson Utama sudah baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

H3 : Kinerja karyawan pada PT.Tri Keeson Utama Garut

Dimana :

H_{01} : ρ (PL) ≤ 68%, kinerja pada PT.Tri Keeson Utama Garut cukup baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

H_{11} : ρ (PL) > 68%, kinerja pada PT.Tri Keeson Utama sudah baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam pengujian ini tipe hipotesis verifikatif akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis verifikatif digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

 Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Hipotesis7 : Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ho_7 : $\beta_1 = 0$: Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

Ha_{17} : $\beta_1 \neq 0$: Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

Hipotesis4 : adanya keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dimana :

$H0_4$: $\beta_1 = 0$: : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut.

Ha_{14} : $\beta_1 \neq 0$: : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut.

2. Pengujian secara parsial

. Dengan menggunakan uji t untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat, dengan menggunakan rumus berikut :

$$t_i = \frac{P_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2)CR_{ii}}{n-k-1}}}$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Hipotesis5: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT Tri Keeson Utama Garut.

Dimana :

H_{05}: $\rho yx_1 = 0$, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja di PT Tri Keeson Utama Garut.

H_{15} : $\rho yx_1 \neq 0$, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja di PT Tri Keeson Utama Garut.

Hipotesis6: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Tri Keeson Utama Garut.

Dimana :

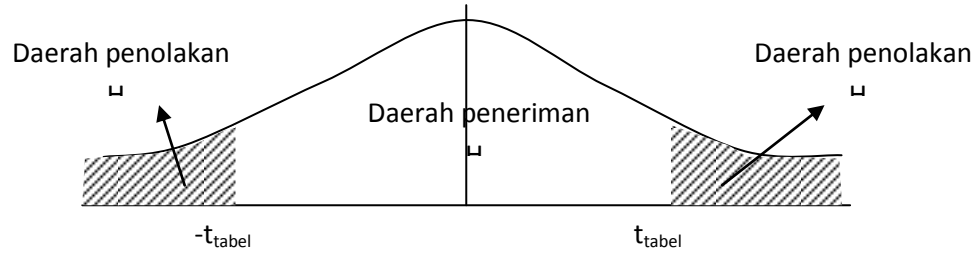
H_{06}: $\rho yx_2 = 0$, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja di PT Tri Keeson Utama Garut.

H_{16} : $\rho yx_2 \neq 0$, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja di PT Tri Keeson Utama Garut.

Dari hasil perhitungan t $itung$ tersebut maka diadakan suatu kriteria :

Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka Ho ditolak

Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka Ho diterima.



Gambar 3.1

Daerah penerimaan dan penolakan Ho

Sumber: Sugiyono (2009:185)

Kriteria pengakuannya yaitu sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah Ho diterima atau ditolak, digunakan uji signifikasi yaitu :

Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = ditolak, H1 diterima

Jika t hitung < t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = diterima, H1 ditolak

Dimana :

1. Dengan tingkat signifikasi () = 0,05 □

2. Derajat kebebasan (dk) = n-2

IV. Hasil Penelitian dan pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 32 butir pernyataan dengan perincian 14 butir pernyataan mengenai kepuasan kerja, 8 butir pernyataan mengenai disiplin kerja dan 10 butir pernyataan tentang kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

4.2 Analisi Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti.Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

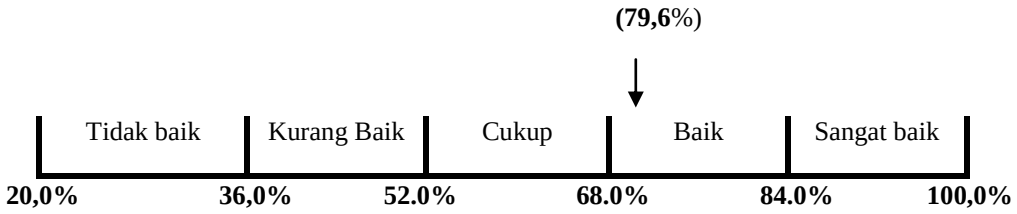
4.2.2.1Analisis Deskriptif Kepuasan kerja di PT Tri Keeson Utama Garut

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 7 indikator dan diwakili dengan dua belas (14) item pertanyaan, masing-masing indikator diwakili dengan dua pertanyaan. Indikator-indikator tersebut isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, kondisi pekerjaan. Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel kepuasan kerja :

Tabel 4.1
Gambaran Kategori Kepuasan Kerja

No Pernyataan	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Isi Pekerjaan	374	425	88,0	Sangat baik
2		330	425	77,6	Baik
3	Supervisi	312	425	73,4	Baik
4		321	425	75,5	Baik
5	Organisasi dan Manajemen	335	425	78,8	Baik
6		353	425	83,1	Baik
7	Kesempatan Untuk Maju	327	425	76,9	Baik
8		332	425	78,1	Baik
9	Gaji	288	425	67,8	Cukup
10		329	425	77,4	Baik
11	Rekan Kerja	374	425	88,0	Sangat baik
12		355	425	83,5	Baik
13	Kondisi Pekerjaan	349	425	82,1	Baik
14		359	425	84,5	Sangat baik
Total		**4738**	**5950**	**79,6**	**Baik**

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kepuasan Kerja

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 79,6 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di PT Tri Keeson Utama Garut secara keseluruhan berada dalam katagori baik.

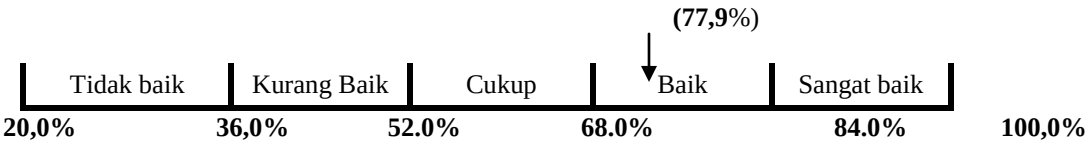
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Disiplin kerja di PT Tri Keeson Utama Garut

Variabel disiplin kerja terdiri dari 4 indikator dan diwakili dengan dua belas (8) item pertanyaan, masing-masing indikator diwakili dengan dua pertanyaan. Indikator-indikator tersebut frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, etika kerja. Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel disiplin kerja :

Tabel 4.2
Gambaran Kategori Disiplin Kerja

No Pernyataan	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Frekuensi Kehadiran	354	425	83,3	Baik
2		339	425	79,8	Baik
3	Tingkat kewaspadaan	337	425	79,3	Baik
4		335	425	78,8	Baik
5	Ketaatan pada standar kerja	331	425	77,9	Baik
6		320	425	75,3	Baik
7	Etika kerja	324	425	76,2	Baik
8		307	425	72.2	Baik
Total		**2647**	**3400**	**77,9**	**Baik**

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Disiplin Kerja

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Disiplin Kerja sebesar 77,9 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT Tri Keeson Utama Garut secara keseluruhan berada dalam katagori baik.

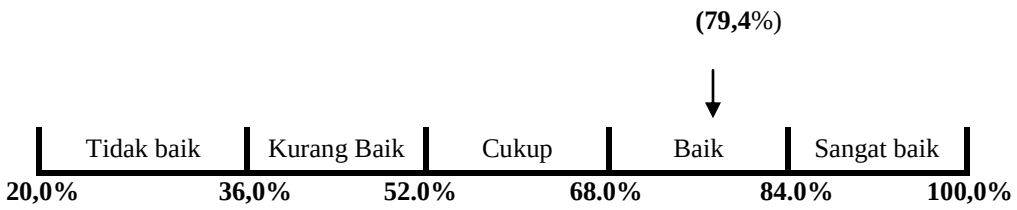
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator dan diwakili dengan sepuluh (10) item pertanyaan, masing-masing indikator diwakili dengan dua pertanyaan. Indikator-indikator tersebut kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif. Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel kinerja karyawan :

Tabel 4.3
Gambaran Kategori Kinerja Karyawan

No Pernyataan	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Kualitas kerja	332	425	78,1	Baik
2		298	425	70,1	Baik
3	Kuantitas kerja	345	425	81,2	Baik
4		327	425	76,9	Baik
5	Kerja sama	352	425	82,8	Baik
6		319	425	75,1	Baik
7	Tanggung jawab	356	425	83,8	Baik
8		358	425	84,2	Sangat Baik
9	Inisiatif	337	425	79,3	Baik
10		350	425	82,4	Baik
Total		**3374**	**4250**	**79,4**	**Baik**

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kinerja karyawan

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 79,4berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut secara keseluruhan berada dalam katagori baik.

4.3 Analisis Verifikatif

Semakin besar Kepuasan Kerja yang diterima pegawai diharapkan semakin tinggi pula Disiplin kerja pegawai sehingga membuat Kinerja meningkat. Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya akan diuji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja dan implikasinya terhadap Kinerja. Pengujian akan dilakukan melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja, kemudian pada tahan kedua akan diuji pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

4.3.1 Analisis Korelasi

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.4
Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), variabel intervening Disiplin kerja (X2) dan variabel dependen Kinerja (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel tersebut dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.

$$r_{x1x2}=\frac{n\sum x1x2-\sum x1\sum x2}{\sqrt{[(n\sum x1^2)^2\times(n\sum x2^2-(\sum x2)^2)]}}$$

$$r_{x1y}=\frac{n\sum x1y-\sum x1\sum y}{\sqrt{[(n\sum x1^2)^2\times(n\sum y^2-(\sum y)^2)]}}$$

$$r_{x2y}=\frac{n\sum x2y-\sum x2\sum y}{\sqrt{[(n\sum x2^2)^2\times(n\sum y^2-(\sum y)^2)]}}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS Statistics 13.0* diperoleh koefisien korelsi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.5
Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,364**	,459**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	85	85	85
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,364**	1	,694**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	85	85	85
Kinerja	Pearson Correlation	,459**	,694**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	85	85	85

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja (X_1) dangan Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,364 dan masuk dalam kategori rendah. Arah hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin kerja menujukkan bahwa Kepuasan Kerja yang makin tinggi cenderung diikuti dengan meningkatnya Disiplin kerja. Kemudian hubungan antara Kepuasan Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,459 termasuk dalam kategori sedang, demikian juga hubungan antara Disiplin kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,694 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

4.3.2.1 Hubungan Antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

1) Menghitung Koefisien Jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel (Kepuasan Kerja, maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$(\rho_{x1x2}) = r_{x1x2} = 0{,}364$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS Statistics 13.0* diperoleh koefisien jalur kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebagai berikut.

Tabel 4.6
Koefisien jalur Kepuasan Kerjaterhadap Disiplin kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,427	2,409		5,989	,000
	Kepuasan Kerja	,186	,052	,364	3,555	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,364 pada tabel diatas merupakan nilai koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja.

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari mangkuadratkan nilai koefisien jalur, Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS Statistics 13.0* diperoleh koefisien determinasi Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja sebagai berikut.

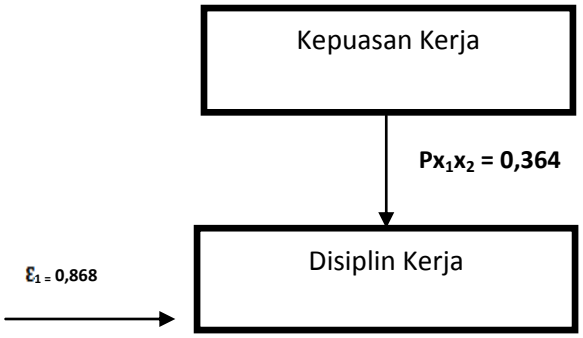
Tabel 4.7
Koefisien determinasi Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,364[a]	,132	,122	4,43093

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar 13,2% terhadap Disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 86,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar Kepuasan Kerja. Secara visual jalur dari variabel Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4

Diagram dan Koefisien Jalur Pada Sub-Struktur Pertama

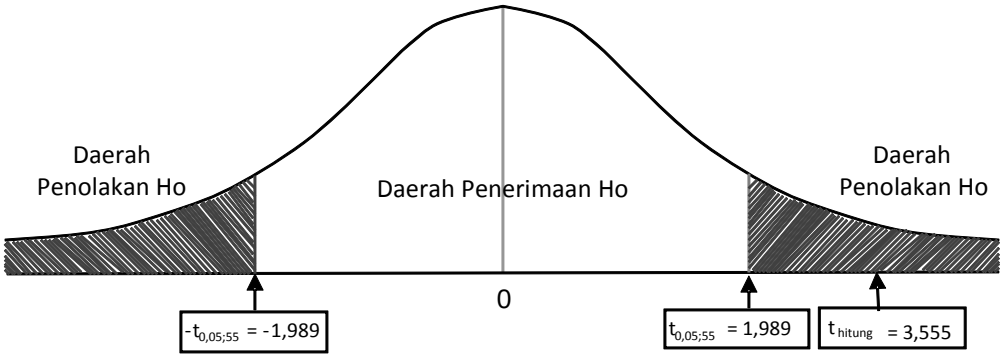
3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

H0 : $\beta_1 = 0$: : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut.

Ha : $\beta_1 \neq 0$: : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut.

Pada tabel diperoleh nilai statsitik uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja sebesar 3,555 dengan nilai signifikansi < 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 83 diperoleh nilai thitung sebesar 1,989. Karena thitung (3,555) lebih besar dibanding ttabel (1,989) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.5
Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin kerja

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa thitung sebesar 3,555 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Pendapat ini didukung pula oleh Davis dan Newton (1996: 44) dalam Sukirman, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yangmenyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya.Berarti kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positifyang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah lakukaryawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan.

4.3.2.2 Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada sub struktur yang kedua variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan Kinerja sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS Statistics 13.0* diperoleh koefisien jalur Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja sebagai berikut.

Tabel 4.8
Koefisien jalur Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,693	2,712		2,837	,006
	Kepuasan Kerja	,154	,053	,238	2,929	,004
	Disiplin Kerja	,772	,103	,607	7,474	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,238 dan 0,607 yang terdapat pada tabel merupakan nilai koefisien jalur Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja. Jadi berdasarkan koefisien jalur dapat diketahui bahwa Disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja dibanding Kepuasan Kerja.

2) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja. berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS statistics 13.0* diperoleh koefisien determinasi Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja sebagai berikut.

Tabel 4.9
Koefisien determinasi Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

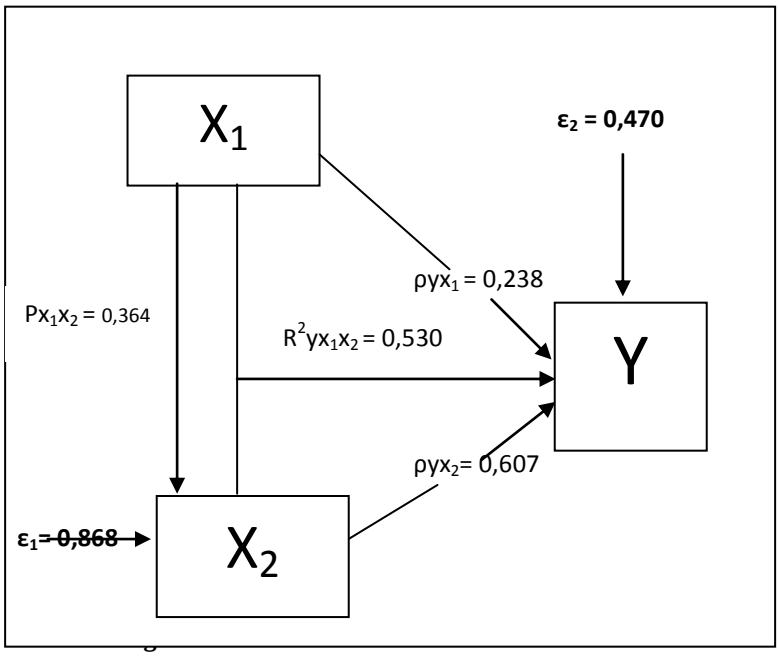
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728[a]	,530	,519	4,16843

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

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 53,0% terhadap Kinerja. Sisanya sebesar 47,0%

merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap Kinerja dapat dilihat pada gambar berikut :



Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja sebagai berikut.

Besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

- Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja = $(Pyx1)^2$= (0,238) × (0,238) = 0,057 **(5,66%).**
- Pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja = $P_{yx1} \times r_{x1x2} \times P_{yx2}$ = (0,238) × (0,364) × (0,607) = 0,053 **(5,25%)**

Jadi total pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja **= 5,66% + 5,25% = 10,9%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja.

Besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja.

- Pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja = $(P_{yx2})^2$= (0,607) × (0,607) = 0,369 **(36,86%).**
- Pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja = $P_{yx2} \times r_{x1x2} \times P_{yx1}$ = (0,607) × (0,364) × (0,238) = 0,053 **(5,25%)**

Jadi total pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja **= 36,9% + 5,3% = 42,11%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi Disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja.

3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

• Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.

Hipotesis Statistik

Ho : β_1= 0 : Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja.

Ha : $\beta_1 \neq 0$: Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *SPSS 13 for windows* diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja sebagai berikut

Tabel 4.10
Anova Untuk Uji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

ANOVA[b]

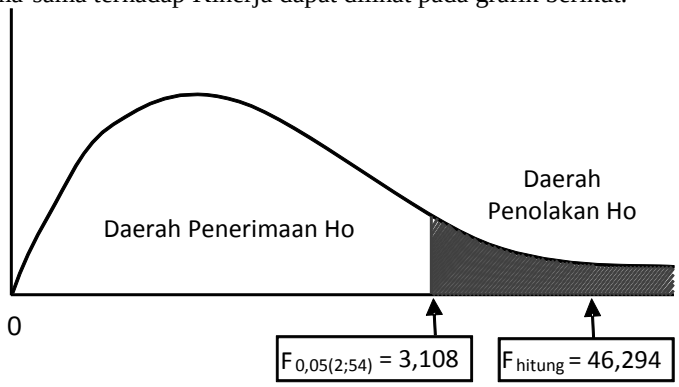
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1608,775	2	804,387	46,294	,000[a]
	Residual	1424,813	82	17,376		
	Total	3033,587	84			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 46,294. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;85-2-1) diperoleh F 0,05 (2;82) = 3,108. Karena nilai F_{hitung} (46,294) > F_{tabel} (3,108) maka pada tingkat kekeliruan 5% maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 53,0%, sedangkan sisanya sebesar 47,0% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Pada gambar diatas dapat dilihat Fhitung sebesar 46,294 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini juga dikemukakan oleh penelitian Aan Qurrotul'aini (2011), bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- **Pengujian koefisien jalur secara parsial.**

Hasil dari pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel eksogen, yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja yang pengaruhnya signifikan terhadap Kinerja.

4.3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis Statistik :

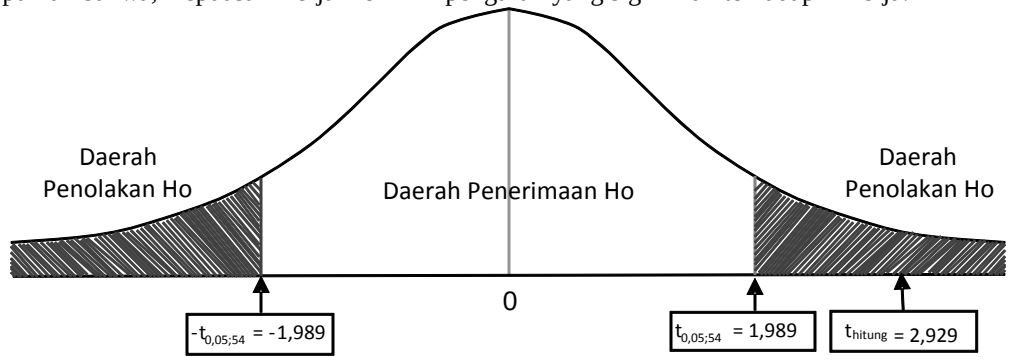
Ho : $\rho yx_1 = 0$	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha : $\rho yx_1 \neq 0$	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Tabel 4.30
Uji t Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	T_{hitung}	df	T_{tabel}	Sig	Kesimpulan	Keterangan
X_1	2,929	82	± 1,989	0,004	Ho ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel.}$ Karena nilai t_{hitung} (2,929) > t_{tabel} (1,989) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.



Gambar4.7
Grafik Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa thitung sebesar 2,929 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.Hasibuan (2003) dalam Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani yang menyatakan bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci moral, kedisiplinan, serta, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya perusahaan. Hal penelitian ini juga konsisten dengan penelitian A. Soegihartono (2012), Koesmono (2005), Ayu dan Suprayetno yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2.4 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

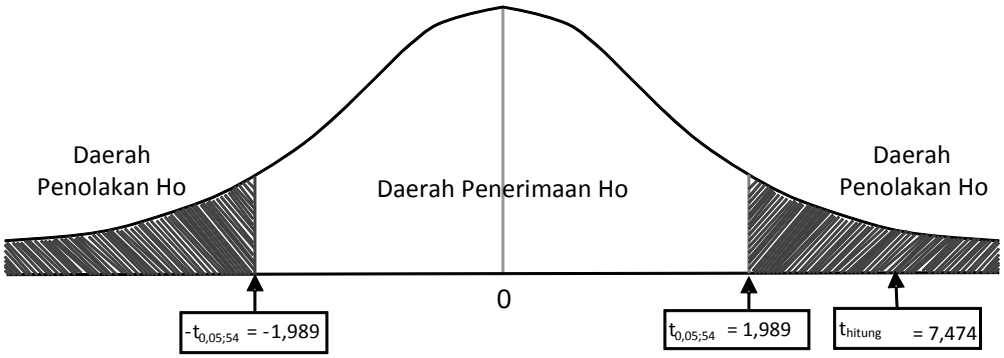
Hipotesis Statistik :

Ho : $\rho yx_2 = 0$	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja
Ha : $\rho yx_2 \neq$	Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Tabel 4.31
Uji t Untuk Variabel Disiplin kerja

Variabel	T_{hitung}	df	T_{tabel}	Sig.	Kesimpulan	Keterangan
X_2	7,474	82	± 1,989	0,000	Ho ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel.}$ Karena nilai t_{hitung} (7,474) > t_{tabel} (1,989) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa, Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.



Gambar 4.8
Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 7,474 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada bab sebelumnya mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Keeson Utama Garut, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Keeson Utama Garut termasuk dalam kategori baik. Dengan berdasarkan Indikator isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gai, rekan kerja, kondisi pekerjaan.
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Tri Keeson Utama Garut termasuk dalam kategori baik. Dengan berdasarkan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja dalam kategori baik. Namun indikator etika kerja dalam nilai persentase terrendah.
3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan pada PT. Tri Keeson Utama Garut termasuk dalam kategori baik. Dengan berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif dalam kategori baik. Namun indikator kualitas kerja dalam pernyataan dalam nilai persentase terrendah.
4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang rendah, bahwa kepuasan kerja dengan disiplin kerja tidak terlalu dominan saling mempengaruhinya .
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut yang berada dalam katagory sedang. sehingga kepuasan kerja di abaikan karena kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut.
6. Disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut yang memberi pengaruh Kuat yang artinya disiplin kerja memberikan kontribusi membentuk kinerja karyawan yang dominan. semakin baik disiplin kerja akan memberikan kontribusi positif pada kinerja karyawan pada PT. Tri Keeson Utama Garut.
7. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berada pada katagori sedang, dengan demikian kepuasan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang kurang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Keeson Utama Garut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada PT Tri Keeson Utama Garut, yaitu :

1. PT Tri Keeson Utama Garut hendaknya harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama terhadap gaji yang diterima, dengan memberikan bonus tambahan selain dari gaji yang diterima tiap bulan serta tunjangan dan jaminan kesejahteraan karyawan agar kinerja karyawan makin meningkat.
2. PT Tri Keeson Utama Garut sebaiknya disarankan untuk selalu memperhatikan etika kerja karyawannya dengan cara perusahaan membuat kode etika kerja dengan melibatkan para karyawan, pelatihan tentang pengertian dan penerapan etika kerja, meningkatkan fungsi pengawasan kerja, serta memberikan penghargaan kepada para karyawan yang beretika tinggi sebagai upaya motivasi karyawan dalam meningktakan etika kerjanya.
3. PT Tri Keeson Utama Garut sebaiknya disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan kualitas kerja karyawannya, dengan cara melakukan pelatihan guna mengimbangi laju teknologi supaya produk yang dihasilkan mempunyai nilai lebih dan disukai oleh konsumen.

VI.Daftar pustaka

Aan Qurrotul'aini. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus di Dedi Plaza Ketanggungan Brebes). *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang : Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Apriani Duwi, dan Hartoyo Eko Witjaksono. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Mahasiswa*, 1(4), 76-86.

Astuti, Rini. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada Universitas Komputer Indonesia. *Skripsi.* Bandung : Universitas Komputer Indonesia.

Listianto, Tony dan Setiaji, Bambang. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mariskha Z (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis,* 36-45.

Murty Harry, dan Veronika Agustini Srimulyani. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi,* 1(1), 10-17.

Mangkunegara, Anwar P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya : Bandung.

Malonda , Viona (2013). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari MEGAMALL Manado.Fakultas Ekonomi. Universitas Sam Ratungali Makasar.

Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi Unikom.* Bekasi : Penerbit Genesis.

Putra, Utama P. Gede dan Subudi Made. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud) Bali.

Prawatya Adi P, Susilo Toto Raharjo. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi. *Journal Of Management,* 1(1), 323-331.

Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT RajaGarfindo, Jakarta.

Sukirman. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bintarex Semarang.

Sofyandi, Herma (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Graha Ilmu : Yogyakarta.

Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&d*. Bandung : Alfabeta.

Utomo, Budi S (2010). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akutansi, Manajemen Bisnis.*Raja Garfindo Persada : Jakarta

http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/disiplin-kerja.html

http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/.html