

Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Novalita Silalahi*

Program Studi Magister Manajemen Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof. drg. Surya Sumantri, M.P.H No. 65 Bandung
novalita766@gmail.com

Wilson Bangun

Program Studi Magister Manajemen Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof. drg. Surya Sumantri, M.P.H No. 65 Bandung
wilson.bangun@yahoo.co.id

*Penulis Korespondensi

Submitted: Jan 29, 2020; Reviewed: Mar 8, 2020; Accepted: Apr 22, 2020

Abstract: *One of the key factors for an organization's success lies in its human resources or employees. Optimal employee performance supports the organization achieving its goals. In this study, problems were found in employee performance, which was the result of a student satisfaction survey on employee services at Maranatha Christian University that had not reached 100%. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance. The University staffs consisting of 131 Permanent Administration Workers and 58 Permanent Household Workers are the objects of this study. The research method used was descriptive and explanatory. The results showed that there was a significant influence of work discipline on employee performance. Job satisfaction variable was also found that there was a significant effect on employee performance. Work discipline and job satisfaction are important factors in improving employee performance.*

Keywords: *Employee performance; job satisfaction; work discipline*

Abstrak: *Salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi berada pada sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki. Kinerja karyawan yang optimal mendukung organisasi mencapai tujuannya. Pada penelitian ini ditemukan masalah pada kinerja karyawan yaitu hasil survei kepuasan mahasiswa terhadap layanan karyawan Universitas Kristen Maranatha belum mencapai 100%. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan universitas yang terdiri dari Tenaga Administrasi Tetap sejumlah 131 orang dan Tenaga Kerumahtanggaan Tetap 58 orang merupakan objek pada penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan ekplanasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja juga diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.*

Kata kunci: *Disiplin kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan*

1 PENDAHULUAN

Indeks perkembangan manusia merupakan tolak ukur untuk mengetahui mutu dari suatu sumber daya tersebut karena dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan upaya membangun kualitas hidup negara. Pengukuran ini dilakukan untuk mengklasifikasikan suatu negara menjadi negara maju, negara berkembang, atau negara terbelakang (Bangun, 2014). Demikian pula pada sebuah organisasi, sumber daya manusia atau karyawan dapat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi mempunyai karyawan dengan hasil kerja atau kinerja yang optimal, maka organisasi tersebut bisa dipastikan akan mendapatkan keberhasilan yang diharapkan.

Pada era globalisasi yang terjadi sekarang ini menuntut suatu organisasi bersifat dinamis terhadap perubahan agar mampu bertahan dan mampu mencapai tujuan organisasi. Terdapat faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi perubahan organisasi, sehingga suatu organisasi harus menyikapi dengan baik dan tepat setiap perubahan yang muncul. Salah satu kunci sukses sebuah organisasi ada pada dukungan karyawan, karena kinerja karyawan yang baik merupakan gambaran organisasi tersebut berhasil, baik dalam mencapai tujuan maupun dalam pengembangan karyawan.

Bangun (2012) menyatakan bahwa dalam rangka untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas tinggi yang mampu mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya, organisasi tersebut perlu memperhatikan proses pengadaan sumber daya manusia dan hal penting lainnya, yaitu: (1) penjabaran pekerjaan; (2) perencanaan; (3) penerimaan karyawan; (4) proses seleksi; dan (5) penempatan area pekerjaan. Beberapa hal tersebut akan dapat membantu sebuah organisasi dalam mendapatkan karyawan dengan kualitas sesuai harapan.

Saat ini perguruan tinggi dituntut untuk selalu memberikan dan menyediakan pelayanan terbaik bagi seluruh konsumen, baik mahasiswa, orang tua, masyarakat dan pengguna lulusan. Pada umumnya pelayanan pada perguruan tinggi terdiri dari pelayanan para tenaga pendidik (dosen), karyawan (*staff*), serta pelayan berbasis sistem dan informasi. Pada sebuah perguruan tinggi, mahasiswa sebagai salah satu konsumen tidak hanya tentang belajar, tetapi terdapat berbagai kewajiban administrasi yang harus dikerjakan. Dalam menyelesaikan kewajiban administrasi, para mahasiswa dan konsumen lain berhubungan langsung dengan para karyawan atau staf. Oleh sebab itu, karyawan dituntut mampu memberikan pelayanan semaksimal mungkin dan menyediakan kebutuhan para konsumen, sehingga akan tetap mampu bersaing di industri pendidikan tinggi.

Universitas Kristen Maranatha (UKM) yang berlokasi di kota Bandung memiliki visi yang sangat visioner dan berbeda dengan beberapa perguruan tinggi lainnya, yaitu berfokus pada kasih dan keteladanan Yesus Kristus. UKM telah berdiri 54 tahun lamanya dengan sumber daya yang sangat memadai, seperti: fasilitas, dosen, serta tenaga administrasi dan tenaga kerumahtanggaan. Sejak berdiri hingga pada tahun 2019, UKM mengalami turun naik pada jumlah penerimaan mahasiswa baru. Berdasarkan data yang diperoleh dari Direktorat Akademik, diketahui bahwa tahun 2019 UKM menerima mahasiswa baru dengan jumlah 1274 orang, jumlah ini terus menerus turun dari tahun sebelumnya 2018 yang berjumlah 1574 orang dan tahun 2017 yang berjumlah 1609 orang. Penurunan penerimaan jumlah mahasiswa merupakan sebuah masalah yang harus diatasi, salah satu caranya adalah dengan perbaikan mutu layanan, sehingga ke depannya terjadi peningkatan penerimaan jumlah mahasiswa baru.

UKM memiliki Tenaga Administrasi Tetap (TAT) dan Tenaga Kerumahtanggaan Tetap (TKT) yang senantiasa menyediakan pelayanan bagi para konsumen, khususnya mahasiswa. Pelayanan yang prima (*excellence*) sebagai salah pedoman nilai di lingkungan UKM adalah standar pelayanan yang harus diberikan para karyawan kepada mahasiswa. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Penjaminan Mutu UKM diketahui bahwa hasil survei kepuasan mahasiswa terhadap layanan karyawan pada tahun 2016 mencapai 80.21% dengan tingkat harapan 100% dan jumlah responden sebanyak 195 mahasiswa. Sehingga, sebanyak 19.79% hasil survei mahasiswa mengatakan tidak puas dengan pelayanan karyawan. Pada tahun 2017, survei kepuasan mahasiswa terhadap layanan karyawan mencapai 84.55%, dengan tingkat harapan 100% serta jumlah responden 1220 orang. Diketahui sebanyak 15.45% hasil survei mahasiswa mengatakan tidak puas akan layanan karyawan. Juga pada tahun 2018, dengan jumlah responden 617 mahasiswa dan tingkat harapan 100%, diketahui 17.44% hasil survei mengatakan tidak puas akan layanan karyawan. Dari hasil survei kepuasan mahasiswa yang diperoleh dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum optimal, yaitu dengan tingkat kepuasan mahasiswa yang tidak mencapai 100%.

Data dari bagian Direktorat SDM UKM diperoleh data bahwa pada tahun 2017 jumlah karyawan yang seharusnya mendapat hak kenaikan berkala adalah 115 orang, pada kenyataannya yang diberikan adalah 114 karyawan dan 1 orang mengalami penundaan kenaikan dikarenakan kinerja yang tidak maksimal sehingga dari pimpinan memutuskan untuk menunda pemberian kenaikan berkala. Demikian juga pada tahun 2018, jumlah karyawan yang berhak mendapat kenaikan adalah 96 orang, pada kenyataannya yang mendapat kenaikan adalah 94 karyawan dengan 2 orang mengalami penundaan dikarenakan kinerja yang tidak maksimal. Melalui data yang sudah dipaparkan dapat dilihat bahwa karyawan Universitas Kristen Maranatha masih ada yang memiliki kinerja yang tidak baik. Hal ini dikarenakan sangat jarang terjadi penundaan kenaikan berkala di lingkungan karyawan, sehingga jika hal itu terjadi adalah suatu hal yang sangat serius dan kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan buruk.

Setyawan (2018) menyatakan beberapa hal yang terlibat dalam pembentukan kinerja dari seorang karyawan, seperti: motivasi, pengembangan, tempat dan suasana kerja, sistem penghargaan, kepuasan, perilaku, serta gaya kepemimpinan. Demikian pula dengan Rizal & Pasigai (2017) menerangkan bahwa hal-hal yang memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan adalah disiplin, pendidikan, dan pelatihan. Sehingga peneliti mengadakan penelitian berjudul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Maranatha, dengan maksud mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Masing-masing organisasi mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja optimal, dengan harapan agar tujuan organisasi tercapai. Untuk mewujudkan hal tersebut organisasi harus memperhatikan kondisi karyawan, mengelola dan memelihara karyawan yang ada sehingga pegawai melakukan pekerjaan sesuai cara yang telah ditetapkan. Disiplin dalam melakukan pekerjaan, serta puas dalam bekerja adalah ciri dari karyawan yang memiliki kinerja optimal, untuk itu suatu organisasi haruslah memerhatikan kedua hal tersebut.

Organisasi yang memiliki tujuan baik tujuan dalam perbaikan pelayanan, memenuhi permintaan pasar, meningkatkan kualitas produk/jasa, meningkatkan kemampuan bersaing, serta meningkatkan kinerja organisasi, hasil tersebut merupakan keberhasilan individu ataupun keberhasilan kelompok kerja yang merupakan penjelasan dari prestasi organisasi (Wibowo, 2007).

Disiplin kerja adalah suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses (Harlie, 2010). Disiplin adalah salah satu kunci utama keberhasilan suatu manajemen sumber daya manusia, karena sebuah hubungan yang berbanding lurus antara disiplin dengan prestasi kerja, yaitu semakin tinggi disiplin maka prestasi kerja juga tinggi (Hasibuan, 2013). Sutriyanto (2012); dalam Rizal & Pasigai (2017) menerangkan bahwa disiplin adalah perbuatan taat pada ketentuan yang masih berjalan pada perusahaan. Dari beberapa pernyataan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya dengan penuh kerelaan atau tanpa paksaan.

Pernyataan di atas didukung oleh penelitian Mindari (2015) yakni ada pengaruh yang berarti dari disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Seperti itu juga penelitian Alhalimah, Mariam, & Wijiyanty (2016) yakni ada pengaruh yang berarti dari disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Serupa halnya dengan penelitian Meilany & Ibrahim (2015) yakni ada pengaruh disiplin kerja kepada kinerja karyawan.

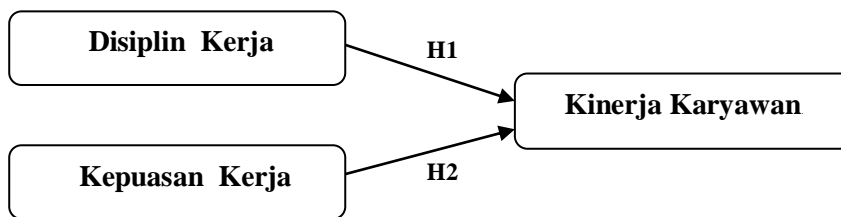
Sikap atau reaksi seorang karyawan dalam bekerja, atas apa yang diperolehnya dibandingkan dengan apa yang seharusnya diperoleh merupakan kepuasan kerja (Robbins, 2009). Kepuasan kerja akan menunjukkan sikap atau tindakan yang membuat kinerja menjadi tinggi (Bakan, Buyukbese, Erşahan, & Sezer, 2014), terutama pada sektor-sektor industri jasa, pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan kontribusi kepada sistem dan pembuatan keputusan yang lebih baik (Amazt & Idris, 2011). Luthans (2006); dalam Ristiana (2013) menyatakan bahwa terdapat 2 sudut pandang mengenai kesenangan kerja, yaitu cakupan dari masyarakat yang menyatakan bahwa kesenangan kerja adalah kesudahan yang diinginkan. Sementara sudut pandang organisasi menyatakan kepuasan berhubungan erat bersama-sama kinerja. Dari pernyataan-pernyataan yang sudah diuraikan maka kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan yang keluar baik melalui sikap ataupun perkataan dari seorang pekerja terhadap timbal balik yang diterima atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.

Robbins (2009) menyatakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja terdapat lima faktor yang dapat digunakan sebagai tolak ukur, yaitu: upah, jenjang karir, hubungan dengan rekan kerja, atasan

dan pekerjaannya. Kelima faktor tersebut merupakan perkara yang diperoleh dan berkaitan langsung dengan seorang karyawan, sehingga memiliki pengaruh yang berarti kepada kinerja. Dari uraian tentang kepuasan kerja didukung dengan penelitian Bakan dkk. (2014) dan Inuwa (2016), yakni ada pengaruh yang berarti dari kepuasan kerja kepada kinerja karyawan. Seperti itu juga penelitian Ristiana (2013) yakni ada pengaruh yang berarti dari kepuasan kerja kepada kinerja karyawan.

Setiap karyawan bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan atasnya, serta dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik menurut kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2009). Pekerjaan yang sudah diselesaikan serta sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan tersebut merupakan sebuah kinerja bagi seorang pekerja (Bangun, 2012). Kinerja merupakan sebuah bukti nyata yang konkrit, dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan, sehingga dapat diketahui apakah kinerja tersebut baik atau tidak (Sedarmayanti, 2011). Kinerja adalah kontribusi seorang karyawan bagi organisasi yaitu melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai aturan (Sudaryo & Sofiaty, 2019). Dari pernyataan-pernyataan yang sudah diuraikan, maka kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan seorang pekerja yang mana hasil tersebut sesuai pada standar yang ditetapkan dan sesuai dengan harapan organisasi tempat dia bekerja. Dalam rangka menilai mutu kinerja, Bangun (2012) menerangkan setidaknya ada lima hal yang menjadi ukurannya, yakni: banyaknya yang dikerjakan, ketepatan waktu, mutu kerja yang dihasilkan, kehadiran, serta kecakapan dalam bekerja.

Uraian di atas sesuai dengan penelitian Zahara & Hidayat (2017) yakni ada pengaruh yang berarti dari disiplin kerja dan kepuasan kerja kepada kinerja karyawan. Seperti itu juga penelitian Arifin (2014) yakni ada pengaruh yang berarti dari disiplin kerja dan kepuasan kerja kepada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, model penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian
Sumber: Zahara & Hidayat (2017)

Berdasarkan model penelitian di atas, maka perumusan kedua hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2 METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan eksplanasi, yakni untuk tahu penjelasan variabel penelitian serta untuk melihat hubungan atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen.

Karyawan Universitas Kristen Maranatha menjadi populasi penelitian ini dengan jumlah 358 orang yang terdiri dari: Tenaga Administrasi Tetap (TAT) sebanyak 249 orang dan Tenaga Kerumahtanggaan Tetap (TKT) sebanyak 109 orang. *Purposive sampling* adalah cara pengutipan sampel yang dipakai. Adapun alasan dilakukan pengutipan sampel dikarenakan keterbatasan waktu serta biaya yang dimiliki peneliti. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

sehingga sampel penelitian menjadi 189 orang karyawan Universitas Kristen Maranatha.

$$ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$$

Tabel 1. Sampel penelitian

Jenis Pekerjaan	Ni	ni
TAT	249	131
TKT	109	58
JUMLAH	358	189

Sumber: Hasil pengolahan data

Disiplin kerja (X1)

Harlie (2010) menyatakan bahwa upaya menumbuhkan kesadaran karyawan untuk bekerja dengan baik adalah disiplin kerja. Upaya untuk membuat karyawan menjadi disiplin dibutuhkan proses, artinya tidak serta merta timbul begitu saja. Berdasarkan definisi tersebut maka indikatornya yakni:

1. Ketaatan
2. Etika kerja
3. Tingkat kewaspadaan
4. Kreativitas dan inovasi

Kepuasan kerja (X2)

Sikap atau reaksi dari seorang karyawan dalam bekerja atas apa yang diperolehnya dibandingkan dengan apa yang seharusnya diperoleh merupakan kepuasan kerja (Robbins, 2009). Berdasarkan definisi tersebut maka indikatornya adalah:

1. Upah
2. Jenjang karir
3. Teman kerja
4. Pimpinan
5. Pekerjaan yang dilakukan

Kinerja (Y)

Bangun (2012) menerangkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang sudah selesai dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan standar yang ditentukan. Berdasarkan definisi tersebut maka indikatornya adalah:

1. Jumlah yang dikerjakan
2. Ketepatan waktu
3. Kualitas kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

Instrumen penelitian berupa daftar pernyataan disusun berdasarkan indikator tiap variabel penelitian. Pernyataan yang tercantum di kuesioner memakai skala ordinal dengan kriteria jawaban: 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (ragu-ragu); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

Pengumpulan data dengan cara kuesioner dibagikan kepada sampel penelitian yang sifatnya tertutup, yang mana para responden hanya diberi kesempatan memilih jawaban yang ada pada kuesioner sesuai dengan pendapat masing-masing. Oleh sebab itu akan diperoleh berupa data primer.

Untuk mengetahui mutu data, maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas agar diketahui kuesioner sudah tepat dan layak untuk digunakan dalam sebuah penelitian. Sementara analisis data menggunakan pengujian asumsi klasik, yaitu: normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastis, serta uji regresi linier berganda dengan persamaan:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan
- a : Koefisien konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi
- X₁ : Disiplin kerja

X₂ : Kepuasan kerja
 € : Error

- H₀ diterima jika nilai t_{hitung} ≤ t_{tabel} atau nilai sig > α (α = 0.05)
- H₀ ditolak jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau nilai sig ≤ α (α = 0.05)

Sehingga

1. H₀ = 0, maka tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 Ha ≠ 0, maka terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H₀ = 0, maka tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 Ha ≠ 0, maka terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh bahwa uji validitas menghasilkan seluruh instrumen valid. Hal ini diperoleh dari nilai *pearson correlation* di atas r tabel (0.221), sehingga dapat dikatakan layak digunakan.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Ket
X1	0,908	12	Reliabel
X2	0,926	20	Reliabel
Y	0,904	9	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach alpha* (α) > 0.7 = *reliabel*. Sehingga berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS pada Tabel 2 dapat diketahui instrumen penelitian *reliabel*.

Tabel 3. Hasil uji regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B			Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.338	2.094		1.594	.113
	TX1	.221	.048	.262	4.578	.000
	TX2	.330	.031	.609	10.639	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Hasil pengolahan data

Dengan bantuan SPSS pada Tabel 3, maka persamaan regresi adalah:

$$Y = 3.338 + 0.221X_1 + 0.330X_2 + \epsilon$$

Penjelasan hasil persamaan regresi yaitu: jika seluruh variabel lain konstan atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan adalah 3.338. Dari Tabel 3 diketahui Sig. 0.000 atau < 0.05, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula pada variabel kepuasan kerja, Sig. 0.000 atau < 0.05, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengujian secara simultan (uji F) menggunakan tabel ANOVA, yaitu:

Tabel 4. Hasil uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2698.207	2	1349.103	171.126	.000 ^b
	Residual	1466.365	186	7.884		
	Total	4164.571	188			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel 4 menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 171.126, sedangkan F_{tabel} sebesar 3.04, artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.644	2.80779

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: Hasil pengolahan data

R square 0.648 artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 64.8% terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Maranatha, sisanya 35.2% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

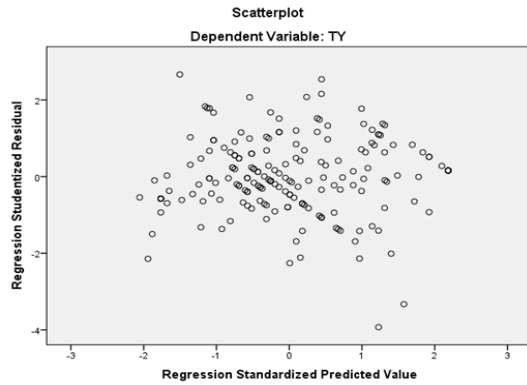
Tabel 6. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		189
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.79281445
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.050
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil pengolahan data

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov–Smirnov*, nilai *asympt. sig* sebesar 0.2. Karena $0.2 > 0.05$, artinya data sudah terdistribusi secara normal.

Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil pengolahan data

Uji heteroskedastitas dilakukan dengan menggunakan metode *scatter plot*. Pengujian heteroskedastisitas seperti pada Gambar 2 memperlihatkan titik-titik tersebar secara acak, artinya tidak ditemukan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil uji multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.338	2.094		1.594	.113			
	TX1	.221	.048	.262	4.578	.000	.577	1.733	
	TX2	.330	.031	.609	10.639	.000	.577	1.733	

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Hasil pengolahan data

Varian Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai toleransi > 10%, artinya tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2005). Berdasarkan tabel 7 diketahui VIF < 10, nilai toleransinya > 10%. Artinya bahwa tidak ditemukan korelasi antar variabel, sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hasil tersebut sama dengan hasil penelitian Alhalimah, dkk. (2016) menerangkan yakni ada pengaruh yang berarti dari disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Seperti itu juga penelitian Meilany & Ibrahim (2015) yakni ada pengaruh positif yang berarti dari disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Penelitian Liyas & Primadi (2017) menerangkan yakni ada pengaruh kuat yang berarti dari disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Serta penelitian Mindari (2015) menerangkan bahwa ada pengaruh positif yang berarti dari disiplin kerja kepada kinerja karyawan

Demikian pula untuk variabel kepuasan kerja, yakni terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hasil tersebut sama dengan hasil penelitian Damayanti, Hanafi, & Cahyadi (2018) menerangkan ada pengaruh yang kuat dan berarti dari kepuasan kerja kepada kinerja karyawan. Seperti itu juga penelitian Sari & Susilo (2018) yakni menerangkan

ada pengaruh dari kepuasan kerja kepada kinerja karyawan. Sama halnya pada penelitian Wijaya (2018) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja kepada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menerangkan yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja adalah satu di antara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Apabila sebuah organisasi mempunyai karyawan dengan disiplin kerja optimal berupa menaati seluruh aturan berjalan dalam organisasi, maka akan mendukung kinerja karyawan menjadi optimal. Hal tersebut akan mendukung kinerja organisasi menjadi optimal sehingga tujuan organisasi tercapai. Demikian pula dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, kepuasan dapat diukur dari kepuasan pekerjaan yang dilakukan, kompensasi atau jenjang karir yang diperoleh, serta kondisi lingkungan kerja termasuk relasi terhadap rekan kerja. Jika karyawan sebuah organisasi memiliki kepuasan kerja optimal, secara langsung akan memberikan semangat bekerja sehingga kinerja menjadi optimal.

4. SIMPULAN & SARAN

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ada di Universitas Kristen Maranatha (UKM) ada pada kategori baik, artinya bahwa UKM secara sungguh-sungguh menerapkan disiplin yang ditaati oleh seluruh karyawan. Dengan demikian ketika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan UKM akan meningkat pula.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan UKM ada pada kategori baik. Artinya karyawan UKM puas dengan antara apa yang telah diberikan karyawan tersebut dengan apa yang karyawan peroleh, demikian pula artinya bahwa UKM memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Saran dalam penelitian ini agar pihak Universitas Kristen Maranatha meningkatkan disiplin kerja yang konsisten, yaitu mengadakan *punishment* yang jelas bagi karyawan yang melanggar aturan. Karena ketika aturan dan pemberian sanksi yang jelas maka akan memicu seluruh karyawan untuk disiplin, sehingga disiplin kerja menjadi lebih baik lagi. Kemudian bagi yang akan melakukan penelitian tentang kinerja karyawan di Universitas Kristen Maranatha untuk selanjutnya agar menambahkan variabel penelitian seperti: budaya organisasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

5. ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih peneliti haturkan kepada Universitas Kristen Maranatha yang memberikan izin kepada peneliti melakukan penelitian ini kepada karyawan, dan kepada karyawan yang telah bersedia membantu pengisian kuesioner, juga kepada pihak-pihak yang membantu serta mendukung penulisan dan penyusunan penelitian ini mulai dari tesis sampai dengan penyusunan dan publikasi artikel.

6. REFERENSI

- Alhalimah, R., Mariam, I., & Wijiyanty, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Epigram*, Vol. 13(2). Diperoleh dari <http://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/download/820/529>
- Amazt, I. H & Idris, A.R. (2011). Lecturers' satisfaction towards university management and decision-making styles in some Malaysian public universities. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 15 3957-3970. Diperoleh dari https://www.researchgate.net/publication/241123308_Lecturers'_Satisfaction_towards_University_Management_Decision_making_Styles_in_some_Malaysian_Public_Universities/link/55e00fe308ae6abe6e868d30/download

- Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Bakan, I., Buyukbese, T., Erşahan, B., & Sezer, B. (2014). Effects of job satisfaction on job performance and occupational commitment. *International Journal of Management & Information Technology*, 9(1), 1472-1480. doi:10.24297/ijmit.v9i1.668
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bangun, W. (2014). Human development index: enhancing Indonesian competitiveness in ASEAN Economic Community (AEC). *International Journal of the Computer, the Internet and Management*, Vol. 22(1). Diperoleh dari http://www.ijcim.th.org/past_editions/2014V22N1/7Wilson_42-47.pdf
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol. 15 (2). Diperoleh dari <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/SuppFile/6655/940>
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Harlie, M. (2010). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11(2), 117-124
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: an empirical approach. *The Millennium University Journal*, Vol. 1 (1). Diperoleh dari https://www.researchgate.net/publication/321966659_Job_Satisfaction_and_Employee_Performance_An_Empirical_Approach/link/5a3b93bba6fdcc5ac3a28e96/download
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 2 (1). Diperoleh dari <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/88>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, Vol. 2(2). Diperoleh dari <https://media.neliti.com/media/publications/32331-ID-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-kasus-bagian-operasional-pt-in.pdf>
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5(1). Diperoleh dari <https://media.neliti.com/media/publications/287532-pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-budaya157ef5f.pdf>
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9 (1), 56-70. Diperoleh dari <https://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/die/article/view/199/65>
- Rizal, S., & Pasigai, M. A. 2017. Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada sekretariat komisi penyiaran Indonesia daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal Economix*, Vol. 5 (2). Diperoleh dari <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/5345/3085>
- Robbins, S. P. (2009). *Organizational behavior* (Terjemahan) Buku I. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, O. R. & Susilo, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X - unit usaha pabrik gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 64 (1). Diperoleh dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2722/3116>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol. 2 (1), 67-89. Diperoleh dari <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/download/175/55>

- Sudaryo, A. A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, Vol. 6 (2). Diperoleh dari <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/SuppFile/6655/940>
- Zahara, R. N & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, Vol. 1 (2), 150-156. Diperoleh dari <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/500/349>

