

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA EXPRESINDO
LOGISTIK**

YOGI FRANATA SINAGA
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA
yogifranata19@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk bisa menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pratama expresindo logistik. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan Teknik yang digunakan adalah pengumpulan data melalui kuisisioner yang telah diberikan kepada 30 Karyawan Perusahaan tersebut. Variabel independent dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan sedangkan variable dependen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

Secara simultan, kedua variable independent tersebut menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan . dan berdasarkan hasil uji determinasi, diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7% sedangkan sisanya di pengaruhi variable lain. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar Perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan dan pengawasan terkait disiplin kerja.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to be able to analyze the influence of work discipline and job satisfaction on the performance of employees of PT. Pratama expresindo logistics. This study uses a quantitative method and the technique used is data collection through a questionnaire that has been given to 30 employees of the Company. The independent variables in this study are work discipline and employee job satisfaction while the dependent variable is employee performance. The results showed that work discipline had a positive effect on employee performance.

Simultaneously, the two independent variables showed significant results on employee performance. And based on the results of the determination test, it is known that the influence of work discipline on employee performance is 30.7% while the rest is influenced by other

variables. This research provides recommendations so that the Company can improve training and supervision programs related to work discipline.

Keywords: Work discipline, Job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Dengan sumber daya manusia yang terbatas, organisasi yang diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia adalah komponen dari kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu, di era sekarang ini, di mana peradaban dan teknologi telah maju secara signifikan, sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya untuk tujuan individu dan organisasi. Oleh karena itu, kemajuan atau kemunduran suatu negara bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah disiplin kerja karyawan semakin baik disiplin karyawan, semakin baik kinerja mereka yang dapat dicapainya, sementara apabila disiplin kerja yang baik tidak diterapkan, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dengan menggunakan strategi peningkatan kinerja. Personel untuk mencapai tujuan.

Perusahaan harus mengetahui sasaran kinerja agar strategi peningkatan kinerja tersebut berhasil. Jika beban kerja yang ditetapkan oleh seorang pegawai tercapai dan hasil kerja yang dihasilkan lebih besar dari yang ditetapkan oleh perusahaan, pegawai tersebut dianggap memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mewujudkan perusahaan yang baik. Disiplin kerja dalam perusahaan digunakan sebagai cara pemimpin untuk berkomunikasi antara manajer dengan karyawan. Sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran karyawan menaati semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting didalam perusahaan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan tersebut.

Menurut (Halim, A., Supomo, B., & Kusufi 2020) "Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan

norma sosial yang berlaku. Tanpa sifat disiplin, seorang karyawan akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuannya." (Davis 2022) di dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan karangan Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*" "Disiplin kerja bisa diartikan sebagai upaya manajemen untuk menegakkan pedoman atau aturan yang berlaku dalam organisasi."

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang harus didahului dengan mengatakan bahwa adanya masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang mudah karena tingkat kepuasan kerja akan berbeda-beda. Kepuasan kerja Siagian dalam (Bhakti Helvi Rambe 2020) yaitu tentang cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga bisa disimpulkan tentang keadaan dimana seseorang merasa cukup dan memuaskan dengan pekerjaan yang dikerjakannya, di mana berbagai komponen termasuk lingkungan kerja yang baik, jenjang karir yang bagus, dan kesempatan untuk berkembang. Sejauh ini, pekerjaan dilakukan sesuai dengan minat dan prinsip seseorang.

Kinerja karyawan

Menurut Stolovitch & Keeps (Budiharjo 2019) "kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diberikan kepada seseorang". Karyawan akan mengerjakan tugasnya sesuai aturan yang diberikan perusahaan sehingga hasilnya maksimal. Kemudian menurut Gurtino dan Waridin (Muhammad 2020) dalam buku karangan Dr. Muhammad Busro dengan judul Teori Manajemen menjelaskan bahwa "kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan standar yang sudah ditentukan". Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (Widianti 2022) dalam buku berjudul Manajemen Sumber Daya "kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya ada definisi kinerja karyawan". Menurut Khaerul (Suarni Norawati 2022) dalam "kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat seseorang bekerja".

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dibahas menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian adalah angka dan analisisnya adalah statistik. Untuk menjawab masalah penelitian, Serta harus mengukur setiap variabel subjek penelitian secara menyeluruh sebelum mencapai kesimpulan penelitian. Proses desain penelitian diperlukan untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana disiplin kerja dan kepuasan karyawan memengaruhi kinerja mereka. Rumusan masalah dapat dibuat setelah masalah peningkatan jumlah pekerja PT Pratama Ekspresindo Logistik dijelaskan dalam latar belakang penelitian ini. Jadi, hipotesis tentang disiplin kerja dan kepuasan karyawan dibuat, yang diduga berdampak pada kinerja karyawan. Setelah peneliti membuat hipotesis, penelitian ini didasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya untuk mendukung proses penelitian. Setelah teori dan penelitian sebelumnya digunakan, langkah selanjutnya adalah menganalisis data dan menggunakan teknik.

Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari semua

subjek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dipelajari sebelum menarik Kesimpulan. Populasi ini berfungsi sebagai acuan bagi penulis. Penelitian ini melibatkan karyawan PT. Pratama ekspresindo logistik. Jumlah populasi 30 pegawai PT. Pratama ekspresindo logistic.

Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Sebagai bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti, sampel dimasukkan dalam jumlah dan karakteristik populasi. saat ini, metode analisis penyebaran kuesoner digunakan untuk mengumpulkan 35 responden. Jenis penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh.

Tekhnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data merupakan proses yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan, dan tujuan pengumpulan data ini adalah untuk mendapatkan hasil data yang paling akurat sehingga data yang diperoleh adalah data yang benar valid dan dapat diandalkan. Ini adalah metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini :

Kuisisioner

Observasi

Wawancara

Data Sekunder

Tekhnik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2021) menjelaskan bahwa Setelah data dikumpulkan, penelitian kuantitatif menggunakan statistik untuk menganalisis data. dikumpulkan dari semua responden atau sumber data lainnya, langkah berikutnya dalam penelitian kuantitatif adalah melakukan analisis data. Dalam penelitian kuantitatif, ini dilakukan dengan menggunakan statistik menggunakan program SPSS versi 25. Pengujian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

UJI T

Menurut Priyastama di dalam (Annisa 2021) uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Serta dapat digunakan untuk menentukan uji hipotesis tiap variabel. Pengujian menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka dikatakan berpengaruh. Harus dilihat terlebih dahulu dari nilai koefisien regresi, jika arahnya sesuai dengan hipotesis maka H_a diterima.
- b) Jika nilai sig. $>0,05$ dikatakan tidak berpengaruh. Artinya H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.

UJI F

Uji F dilakukan bertujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai pada F lebih besar dari alpha 0,05, maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi apakah variabel dependen berpengaruh atau tidak secara bersamaan. Sebaliknya, jika nilai kemungkinan F lebih rendah dari alpha 0,05, maka dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT.Pratama expresindo logistic, dengan responden yang berjumlah 30 yang menjadi karyawan di PT.Pratama expresindo logistic Respponden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan, usia, jenis kelamin dan masa kerja.

Hasil Uji T

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar $0.037 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $2.197 > t$ table 2.052 maka dapat disimpulkan

bahwa Disiplin Kerja (X1) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar $0.168 > 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $1.418 < t \text{ table } 2.052$ maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 1. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.618	5.454		2.313	.029
	Disiplin Kerja	.228	.104	.393	2.197	.037
	Kepuasan Kerja	.305	.215	.253	1.418	.168

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$ dan nilai F hitung $5.975 > F \text{ table } 3.354$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja (Y)

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.880	2	58.440	5.975	.007 ^b
	Residual	264.087	27	9.781		
	Total	380.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat hasil yang dijabarkan pada bab sebelumnya pada bab ini disimpulkan hasil penelitian ini berdasarkan dari hasil penelitian yaitu, pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai hubungan erat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti menunjukkan uji t $3,890 >$ dari nilai t table dan nilai sig $<$ dari 0.05.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil nilai signifikan motivasi kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung $4,917 >$ nilai T table bahwa dapat kita disimpulkan motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Dari hasil uji F yang dilakukan oleh peneliti pada tabel uji f di dapatkan hasil bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau F hitung $28,676 >$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar Perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan dan pengawasan terkait disiplin kerja dari hal kecil, Misalnya dengan selalu Memperjelas aturan dan memberikan penghargaan sekecil apapun kepada karyawan yang mematuhi nya dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggarnya untuk mencapai disiplin yang lebih sempurna serta memperhatikan faktor faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan system kompensasi yang adil serta lingkungan kerja yang kondusif.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan untuk proaktif dalam mencari cara dalam kepuasan kerja, seperti mengelola stres dengan baik dan memanfaatkan peluang pengembangan yang diberikan Perusahaan

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa untung memperluas dan mengembangkan Variabel Variabel yang diteliti seperti, Mengembangkan variabel variabel untuk melihat pengaruh yang lebih luas terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. (2022). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Laksbang Presindo.
- Afandi, P. (2016). *concept & indikator afandi.pdf (1st ed.)*. CV Budi Utama.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Fauzi, A. &. (2020). *M.Kinerja Akhmad Fauzi*. Airlangga Unvesity Press.
- Flithrie, S., & Reni Farwitawati, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Daya Saing (Vol. 8 No. 1)*.
- Hasibuan, m. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Muhammad, B. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf*.
- Norawati, S. &. (2022). *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan*.
- Pasaribu, R. T. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA.
- Rambe, A. K. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA.
- Sinambela. (2019). *Manajemen kinerja : pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sitorus, R. M. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*.
- Sugianingrat, I. A. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*.
- Supomo.R, N. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uno, H. B. (2016). *Tugas guru dalam pembelajaran*. In Bumi Aksara.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Muhammad, B. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf*.
- Norawati, S. &. (2022). *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan*.
- Pasaribu, R. T. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA.
- Rambe, A. K. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA.
- Sinambela. (2019). *Manajemen kinerja : pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sitorus, R. M. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*.
- Sugianingrat, I. A. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*.

