

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BORNEO INDAH FOKUS
DI SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI
*DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MENDAPATKAN GELAR
SARJANA EKONOMI (S.E)*



DISUSUL OLEH:

SUTOYO
17111024310725

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2018**

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda

Naskah Publikasi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusul Oleh:

SUTOYO
17111024310725

**Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Humaniora Universitas Muhammadiyah
Kalimantan Timur
Tahun 2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus
di Samarinda**

Disusun Oleh :
SUTOYO
17111024310725

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal
24 Juli 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. IDHAM CHOLID, S.E., M.M.
NIDN. 1124077901

(.....)

2. VERA ANITRA, S.E., M.M.
NIDN. 1121089001

(.....)

Samarinda, 24 Juli 2018

Fakultas Sosial dan Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Dekan



(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)
NIDN. 0604075802

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda

Influence of Work Discipline and Job Satisfaction to Employees Performance at PT. Borneo Indah Fokus in Samarinda

SUTOYO

**Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Sutoyoputra01@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda. Untuk mengetahui Disiplin kerja dan Kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang mana metode ini hanya memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel yang akan diteliti yaitu variabel Disiplin kerja, variabel Kepuasan kerja dan variabel Kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan *software statistic*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas kurang dari 0,05. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The main goal of the research is how to know the Discipline of work and job satisfaction are partial and simultaneous significant effect on performance of employees at PT. Borneo indah on Samarinda. To knowing how discipline dominant influence on performance of employees. This research using quantitative method descriptive which is method only gives an overview or description of the variable that will be inspected which is variable working Discipline, job satisfaction of employees and variable employees performance. Data analysis techniques used in this research is multiple linear regression with help of statistik software. The results of this research show that the discipline of work and job satisfaction the significant effect on employees performance, with a value of less than 0.05 probability. While simultaneously or together the discipline of work and job satisfaction have a significant influence on employees performance.

Keywords : The discipline of work, job satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam perusahaan faktor yang harus diperhatikan adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia penting karena pengaruhnya mencakup seluruh aktivitas kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan memberikan pengaruh agar kinerja sumber daya manusianya dapat menjadi lebih baik dan mampu untuk bersaing dalam aspek atau bidang apapun yang ada dalam perusahaan. Hal ini guna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus. Apabila tingkat kinerja karyawan baik maka tingkat disiplin kerja karyawan akan berpengaruh baik. Tujuan didirikannya sebuah organisasi yaitu untuk memperoleh hasil yang diinginkan perusahaan.

PT. Borneo indah fokus berdiri pada tanggal 19 Mei 1990 yang bertempat di Kota Samarinda, jalan IR. Sutami blok G no. 3, komplek pergudangan, dengan jumlah 121 karyawan dalam bidang usaha distributor kosmetik barang jadi. Disiplin merupakan sikap karyawan yang baik, baik dilihat dari ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas maupun ketepatan waktu kehadiran dalam perusahaan sebaliknya dapat berpotensi buruk apabila karyawan tidak mengaplikasikan atau menjalankan disiplin kerja dengan baik dalam perusahaan. Ini menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan, maka akan sulit untuk memperoleh tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja muncul ketika timbulnya rasa percaya diri yang ditanamkan oleh manajer pada karyawan yaitu memberikan sinergi dan tanggung jawab pekerjaan dalam perusahaan, dengan dikelola secara bersama dan diberikan wewenang pada karyawan untuk memegang peran penting dalam perusahaan. Serta memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi. Inilah menjadi tolak ukur agar karyawan dapat bertahan dalam instansi atau perusahaan. Namun jarang ditemukan pemimpin yang memperhatikan kelebihan karyawannya, dimana karyawannya mampu untuk memenuhi kriteria untuk memajukan perusahaan namun jarang untuk digunakan dalam perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang berpotensi atau memiliki kualitas baik dianggap sebagai ancaman bagi kedudukan atasan. Ini menjadi akibat menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan dibidang berhasil ketika mampu untuk memberikan kepuasan pada karyawannya, yaitu karyawan merasa puas atas hasil kinerja yang dikelola, serta mampu untuk memajukan perusahaan sehingga karyawan bekerja dengan suka rela. Hal ini seharusnya menjadi tolak ukur perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya yang ada serta memberikan pelatihan yang layak agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

PT. Borneo Indah Fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan masih banyak mengalami kendala-kendala dalam sumberdaya manusianya, terutama dalam mewujudkan kedisiplinan maupun untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Indah Fokus Di Samarinda"*.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisa dan mengetahui disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dan secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.
- b. Untuk mengetahui, variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rivai, *et al.* (2013:548) mengemukakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Indikator kinerja karyawan oleh Flippo dalam Sunyoto(2012:22) antara lain: Mutu kerja, Kualitas kerja, Ketangguhan dan Sikap

Menurut Rivai *et al.* (2013:825) berpendapat disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:194) Indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan,
- b. Penggunaan waktu secara efektif,
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi.

Menurut Wibowo (2016:415) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Robbins (2009:157) mengemukakan bahwa ada 5 indikator kepuasan kerja yang dapat mengungkapkan karakteristik pekerjaan yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Gaji,
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan kerja,
- d. Promosi dan Pengawasan.

Metode Penelitian

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang akan dianalisa dengan menggunakan metode statistika dengan IMB SPSS 22, jenis dalam penelitian ini diharapkan

dapat menggambarkan hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda. Model penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji ketepatan data yang digunakan dengan *Cronbach Alpha* (α) > 0,70 untuk uji reliabel (Ghozali, 2013). Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.

Definisi Operasional Dari Pengukuran Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja atau tolak ukur keberhasilan seorang karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.
- b. Variabel bebas (*dependent variable*) dalam penelitian ini, antara lain :
 - a) Disiplin kerja merupakan sebuah sikap dari seorang karyawan atau pegawai yang menunjukkan sikap tauladannya dalam menghadapi kondisi atau situasi kerja, dengan memotivasi diri untuk tidak datang terlambat.
 - b) Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dari seorang karyawan atau pegawai yang merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah karyawan dalam PT. Borneo Indah Fokus. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni secara random/acak atau dengan tehnik *random sampling* yang mana sampel yang diambil dari sebagian populasi PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda yang berjumlah 121 orang karyawan.

Dalam Riduan, (2012:11) mengemukakan Teknik *random sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik sampling ini untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penentuan ukuran sampel atau jumlah responden yakni dengan menggunakan rumus Slovin antara lain sebagai berikut:

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

Dimana : n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 e = Persen kelonggaran karena ketidaktelitian = 10%

Berdasarkan rumus Slovin dapat diketahui besarnya sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{121}{1 + 121 (10\%)^2} = \frac{121}{1 + 121(0,01)^2}$$

$$= \frac{121}{1,22} = 99,18 \text{ dibulatkan menjadi } 100 \text{ orang}$$

Berdasarkan dari perolehan rumus diatas maka jumlah sampel yang akan diteliti sebesar 100 orang karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di samarinda, dengan sampel secara *random/acak*.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Penelitian ini dengan melihat hasil *loading analysis*, Menurut Wijayanto (2008:66) suatu data dikatakan valid apabila dapat memenuhi syarat antara lain sebagai berikut: jika nilai *loadin analysis* bernilai positif dan jika nilai *loadin analysis* > 0,50.

Uji Reliabilitas

Adapun pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016) yaitu antara lain sebagai berikut: jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 maka pernyataan dinyatakan *reliable* sedangkan jika koefisien *Cronbach Alpha* ≤ 0,70 maka dinyatakan tidak *reliable*.

Uji Asumsi Klasik Regresi

Menurut Imam Ghozali (2018:154) mengenai uji asumsi klasik ada beberapa kategori antara lain sebagai berikut:

Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik yaitu apabila terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini akan menggunakan diagram *normal P-P Plot*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas (independen). Gejala multikolinearitas bisa diketahui dari nilai *Variance Inflation Faktor* dan *Tolerance* dengan masing-masing variabel independen. Pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu antara lain sebagai berikut : Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas sedangkan jika nilai tolerance ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dan residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan analisis gleser karena akan memperoleh hasil lebih akurat dari pada menggunakan grafik scatterplot. Penggunaan Uji gleser yaitu mengregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:277) menjelaskan bahwa jika variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel maka analisis yang digunakan adalah menggunakan model regresi linear berganda (*multiple linear regressions*) bentuk persamaan yang digunakan yaitu:

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
α	=	Konstanta
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi,
X ₁	=	Disiplin kerja
X ₂	=	Kepuasan Kerja
ϵ	=	Kesalahan pengganggu (Error item)

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan interpretasi koefisien korelasi yaitu tertera pada tabel 1 antara lain sebagai berikut :

Tabel 1
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2012:250)

Uji F (Uji Serentak)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Dalam Ghozali (2016:96) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan pada uji f yaitu antara lain sebagai berikut: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf keyakinan α sama dengan 0,05 maka H_0 dapat diterima dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{table}$ dengan α sama dengan 0,05 maka menolak H_0 .

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen'. Dalam Ghozali (2016:97) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan pada uji t yaitu antara lain sebagai berikut: jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka menerima H_0 dan jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka menolak H_0 .

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis Rentang Skala

Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat skor jawaban rata-rata dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang ada sehingga mampu dibuktikan sebagai bahan acuan untuk data lapangan dari PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda. Adapun data lapangan tersebut dapat dilihat dari penyebaran kuesioner berdasarkan indikator variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 2 antara lain sebagai berikut:

Tabel 2
Penilaian Variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

Indikator	Skor	Rata-rata Skor
Mematuhi semua peraturan perusahaan	4,07	Disiplin Kerja 3,95
Penggunaan waktu secara efektif	3,79	
Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	3,84	
Tingkat absensi	4,1	
Gaji	4,0	Kepuasan Kerja 3,98
Pekerjaan itu sendiri	3,94	
Rekan kerja	3,86	
Promosi	3,79	
Pengawasan	4,32	Kinerja Karyawan 3,95
Mutu Kerja	4,13	
Kualitas Kerja	3,98	
Ketangguhan	3,92	
Sikap	3,80	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan hasil skor keseluruhan berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan, karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda memiliki tingkat disiplin kerja serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan.

Uji Validitas dan Realibilitas

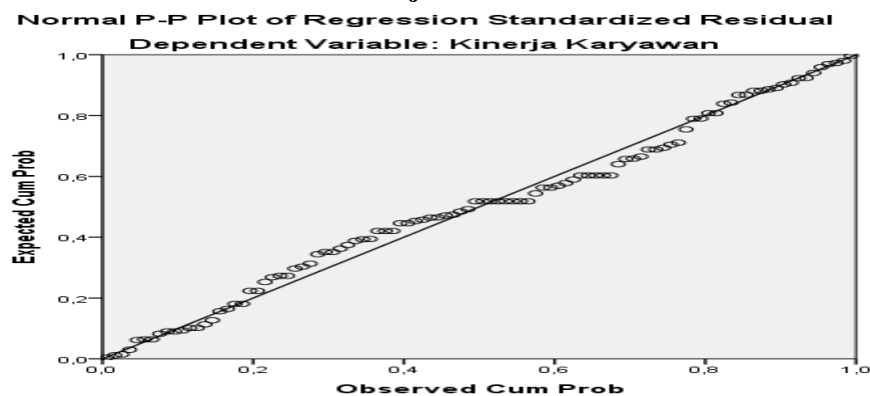
Uji validitas dan uji realibilitas digunakan untuk mengukur nilai skor item indikator dari variabel penelitian serta konsistensi pernyataan jawaban responden. Penelitian ini menggunakan *loading analysis* yaitu nilai *loading analysis* > 0,50 sehingga keseluruhan item dikatakan valid. Sedangkan untuk nilai *reability* dapat dilihat bahwa nilai *croanbach's alpa* untuk X1 sebesar 0,777 > 0,70, X2 sebesar 0,850 > 0,70 dan Y sebesar 0,865 > 0,70. sehingga variabel tersebut *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Residual

Imam Ghozali (2013:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode l regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi data normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *normal P-P Plot regression standardized residual* antara lain sebagai berikut:

Gambar 1
Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan data grafik 1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sekita garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis giagonal sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi mempunyai hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Penelitian ini dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas, hal ini dapat dijelaskan dari nilai tolerance sebesar 0,388 > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) sebesar 2,576 < 10,00 yang berarti tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139-143), Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dan residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan analisis gleser yang masing-masing nilai signifikan yaitu antara nilai disiplin kerja dan nilai kepuasan kerja yaitu sebesar 0,861 dan 0,886 dimana kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Regresi linier berganda diguakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Disiplin kerja dan Kepuasan kerja). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial atau individu antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan $t_{tabel} = 1,984$ (df2 = 97). Hasil Persamaan linier dan uji T dengan melihat tabel hasil uji koefisien berganda antara lain sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Koefisien Regresi Berganda Dan Uji T

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,296	0,217		1,364	,176	
	Disiplin Kerja	0,355	0,082	0,352	4,336	,000	Sig. (Ha Diterima)
	Kepuasan Kerja	0,567	0,082	0,564	6,943	,000	Sig. (Ha Diterima)

a. Dependent Variable; Kinerja Karyawan.

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil koefisien regresi berganda antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja. Adanya perbedaan satuan didalam variabel bebas sehingga terbentuk persamaan regresi disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diperoleh sebagai beriku:

$$Y = 0,296 + 0,355 X_1 + 0,567 X_2$$

Berdasarkan dari tabel 10 diatas dapat dilihat persamaan regresi berganda antara variabel independen dengan variabel dependen bernilai positif yang menunjuan disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Diketahui nilai signifikan X1 terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 4,336 > 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap Variabel Y.

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Diketahui nilai signifikan X2 terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 6,943 > 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Variabel Y.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keakuratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan besarnya koefisien korelasi dengan nilai R yaitu 0,867 atau 86,7% yang berarti disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan hal ini dapat terlihat dari patuhnya karyawan dalam menjalankan semua peraturan perusahaan, serta kurangnya tingkat absensi dalam perusahaan juga bersamaan dengan semakin besar upah atau gaji yang diberikan untuk karyawan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja dalam perusahaan serta dengan seringnya pengawasan dalam perusahaan akan memperoleh hasil kerja yang memuaskan untuk perusahaan. Sementara dalam nilai R Square sebesar 0,752 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat sebesar 75,2% terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus Di Samarinda. Sedangkan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 24,8%.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan untuk menguji hasil koefisien regresi secara menyeluruh dengan ini dapat diketahui bahwa f_{hitung} > f_{tabel} yaitu 147,000 > 3,090 dengan tingkat probabilitas yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin kerja dan kepuasan kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis (H_1) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus disamarinda. Dari hasil pengujian maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,336 > 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_1 diterima, yang menunjukkan hubungan disiplin kerja yang dinilai dari kepatuhan atas semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta tingkat absensi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis (H_2) diketahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus disamarinda. Dari hasil perhitungan maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,943 > 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_2 diterima, yang menunjukkan hubungan kepuasan kerja yang dinilai dari gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.

Berdasarkan koefisien korelasi dengan nilai R yaitu sebesar 0,867 atau 86,7%. Hal ini dapat terlihat dari patuhnya karyawan dalam menjalankan semua peraturan perusahaan, serta kurangnya tingkat absensi dalam perusahaan juga bersamaan dengan semakin besar upah atau gaji yang diberikan untuk karyawan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja dalam perusahaan serta dengan seringnya pengawasan dalam perusahaan akan memperoleh hasil kerja yang memuaskan untuk perusahaan. Sementara hasil R Square yaitu sebesar 0,752 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat sebesar 75,2% terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus Di Samarinda. Sedangkan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 24,8%. Sedangkan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 24,8%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu timbulnya sikap disiplin dari karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta kurangnya tingkat absensi dalam PT. Borneo Indah Fokus. Berdasarkan hasil analisis yang dijelaskan dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh baik kondisi ini menunjukkan bahwa PT Borneo Indah Fokus telah menerapkan disiplin kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan tepat waktu.

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu ada terpenuhinya kebutuhan karyawan yaitu berupa gaji dan pengawasan sehingga dapat meningkatkan berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa kepuasa kerja memiliki pengaruh yang dominan, kondisi ini menunjukkan bahwa PT Borneo Indah Fokus telah menjalankan untuk tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan mempertahankan pekerjaan dalam perusahaan.

Dengan melihat hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Fokus di Samarinda.

Saran

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan pengujian dari ruang lingkup disiplin kerja sebaiknya atasan mampu untuk memperhatikan tingkat kehadiran setiap karyawan, karena dengan begitu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya pimpinan memberikan penghargaan berupa materi atau non materi sehingga dengan begitu karyawan akan merasa puas serta meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Referensi

Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta: Surabaya.

Edy, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group. Cetak Ke Lima: Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Rivai dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Edisi keempat: Jakarta