

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STATION NINJA XPRESS CABANG KECAMATAN PAGEDANGAN TANGERANG SELATAN

Yogi Prasetya¹, Agrasadya²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: yogiprasetya12345@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: dosen01866@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at the Ninja Xpress Station, Pagedangan District Branch, South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used was quantitative. The population in this study amounted to 65 people. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 65 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are job satisfaction has a significant effect on employee performance with the results of a simple regression value of $Y = 16.204 + 0.621X_1$. The coefficient of determination value is 41.3% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.662 > 1.998)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with the results of a simple regression value of $Y = 6.735 + 0.846X_2$. The coefficient of determination value is 71.2% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(12.486 > 1.998)$. From the results of multiple linear analysis $Y = 6.023 + 0.407X_1 + 0.781X_2$. The results obtained that the variables of job satisfaction (X_1) and work discipline (X_2) have an effect on employee performance (Y). The coefficient of determination is 71.6%. Job satisfaction (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously have a significant effect on employee performance with the calculated f result $>$ the table f value, namely $(78.300 > 3.159)$.

Keywords: *Influence of Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai regresi sederhana $Y = 16,204+0,621X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,662>1,998)$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai regresi sederhana $Y = 6,735+0,846X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,486>1,998)$. Dari hasil analisis linear berganda $Y = 6,023+ 0,407X_1 + 0,781X_2$. Diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 71,6%. Kepuasan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil f hitung $>$ nilai f tabel yaitu sebesar $(78,300 > 3,159)$.

Kata Kunci: Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan yang baik kepada karyawan lama maupun rekrutan baru. Dalam suatu organisasi atau perusahaan memerlukan produktivitas, produktivitas merupakan aspek penting pada sebuah perusahaan dalam menentukan keberlangsungan usaha di masa depan. Karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan target yang ditentukan dalam jangka waktu yang singkat dan tepat.

Setiap perusahaan perlu meningkatkan fleksibilitas agar tetap kompetitif di dunia bisnis yang semakin ketat. Untuk mempertahankan daya saing, perlu dilakukan peningkatan kinerja secara terus menerus untuk meningkatkan daya saing dan meningkatkan keunggulan kompetitif untuk mendapatkan keunggulan dibandingkan pesaing. Daya saing suatu perusahaan hanya dapat ditingkatkan jika bersedia beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan melakukan perubahan. Di samping itu bisnis juga harus mampu meningkatkan kinerjanya, meningkatkan manajemen kinerja secara efektif. Oleh karena itu perusahaan publik maupun bisnis perlu membangun budaya organisasi yang beradaptasi dengan perubahan, sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi kepada tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam merespon perubahan yang ada dan merupakan harta atau aset terpenting dari suatu organisasi atau perusahaan. Untuk memastikan bahwa potensi mereka terealisasi sepenuhnya,

sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu orang-orang yang mau belajar dan bekerja keras tanpa mengesampingkan rasa moralitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah mereka yang cepat beradaptasi dengan kondisi teknologi yang berubah dan tanggap terhadap perubahan tersebut. Dalam situasi ini, integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan

Dalam kajian penelitian data menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai 2024. Seperti diketahui bahwa penurunan kinerja merupakan hal yang wajar bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena setiap karyawan memiliki kepribadiannya masing-masing tergantung dari keadaan dan situasi pada saat itu. Namun, hal ini tercermin dalam kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan, yang diukur berdasarkan serangkaian indikator yang telah ditentukan. Berikut data disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Indikator Kinerja Karyawan
Pada *Station Ninja Xpress Cabang*
Kecamatan Pagedangan Tangerang
Selatan 2021 – 2024

Tahun	No	Indikator	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Persentase
2021	1	Kualitas Perkerjaan	60	100%	100	100%
	2	Ketepatan Waktu		100%	65	65%
	3	Kehadiran		100%	92	92%
	4	Kemampuan Kerjasama		100%	100	100%

Rata-Rata							89%
Tahun	No	Indikator	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Perentase	
2022	1	Kualitas Perkerjaan	62	100%	85	85%	
	2	Ketepatan Waktu		100%	96	96%	
	3	Kehadiran		100%	100	100%	
	4	Kemampuan Kerjasama		100%	100	100%	
Rata-Rata							95%
Tahun	No	Indikator	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Perentase	
2023	1	Kualitas Perkerjaan	65	100%	81	81%	
	2	Ketepatan Waktu		100%	89	99%	
	3	Kehadiran		100%	92	92%	
	4	Kemampuan Kerjasama		100%	100	100%	
Rata-Rata							91%
Tahun	No	Indikator	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Perentase	
2024	1	Kualitas Perkerjaan	61	100%	75	75%	
	2	Ketepatan Waktu		100%	92	92%	
	3	Kehadiran		100%	100	100%	
	4	Kemampuan Kerjasama		100%	100	100%	

Rata-Rata	92%
-----------	-----

Sumber: *station* ninja xpress cabang kecamatan pagedangan tangerang selatan

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penilaian indikator penilaian kinerja pada tahun 2021 rata-rata (89%). Pada tahun 2022 mengalami peningkatan rata-rata sebesar (95%), pada tahun 2023 mengalami penurunan rata-rata sebesar (91%) dan pada tahun 2024 penilaian kinerja karyawan mengalami peningkatan kembali rata-rata sebesar (92%).

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:18) “metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.”

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mencari kebenaran hipotesis yang disusun dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan. Kemudian data yang diperoleh diuji menggunakan program SPSS yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji korelasi, uji hipotesis yaitu uji t dan uji f.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek tersebut bisa orang, dokumen, atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) mendefinisikan, populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Sarwono (2012:18) “populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik”. Untuk penelitian, diperlukan sekelompok orang dalam suatu wilayah yang diteliti atau populasi untuk diberikan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang berisikan indikator dan variabel yang diteliti. Dan dalam ini populasinya dari jumlah karyawan yang ada pada Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan 65 Karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:215) “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang menurut Hardani dkk (2020:369) ialah “Ciri utama sampling ini dikatakan jenuh (tuntas) apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh baik digunakan apabila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat dengan kesalahan yang sangat kecil”.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Menurut Singgih Santoso (2011:342) mengemukakan “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2013:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS, yaitu dengan cara melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (titik) sumbu diagonal pada grafik. Menurut Ghozali (2013:164) dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah dengan sebagai berikut dibawah ini.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.
- c. Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, jika tingkat signifikansi probabilitas > 0.1 maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) berpendapat bahwa “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakala yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah.

- a. Jika nilai $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai $Tolerance < 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:150).

Cara menganalisis asumsi Heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana.

- a. Jika titik-titik pada tabel scatterplot menyebar dengan sempurna maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik pada tabel scatterplot tidak menyebar dengan sempurna maka terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111), “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan gangguan pada priode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi”. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Tujuan analisis korelasi adalah untuk melihat apakah ada hubungan linear antara dua variabel dan untuk mengukur keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut.

merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan. Tingkat signifikan 0,05 (5%) artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Sedangkan untuk menguji diterima atau ditolaknya hipotesis, dilakukan dengan cara uji sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:90) “uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen”. Dalam suatu pengujian hipotesis, uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Deskripsi Data Kategori Responden

Pada pelaksanaan penelitian ini, penulis berhasil mengumpulkan data dari 65 responden yang berisi jawaban dari 30 pernyataan mengenai variabel yang diteliti serta 3 pernyataan kategori, kemudian data tersebut di kelompokkan berdasarkan kategorinya untuk mengetahui karakteristik responden yang memberikan jawaban pada penelitian ini.

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Kategori Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki – Laki	45	70,8 %
2.	Perempuan	20	29,2 %
Jumlah		65	100%

Sumber: Data kuesioner penelitian 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden atau sebesar 70,8% dari keseluruhan responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden atau sebesar 29,2% dari keseluruhan responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memberikan jawaban pada penelitian ini adalah laki-laki.

- b. Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Kategori Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	<25 Tahun	34	52,3 %
2.	25-35 Tahun	17	26,2 %

3.	36- 45 tahun	6	9,2 %
4	>46 Tahun	8	12,3%
Jumlah		65	100%

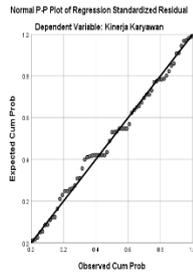
Sumber: Data kuesioner penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 25 tahun sebanyak 34 responden atau sebesar 52,3% dari keseluruhan responden, sedangkan responden yang berusia diantara 25 sampai dengan 35 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar 26,2% dari keseluruhan responden. Kemudian responden yang berusia lebih dari 36 sampai 45 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 9,2% dari keseluruhan responden. Kemudian responden yang berusia lebih dari 46 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 12,3 % dari keseluruhan responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memberikan jawaban pada penelitian ini berusia 25 tahun.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distibusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Siregar 2015:160).



Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *varianceinflation factor* (VIF). Jika nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10, atau sama dengan nilai VIF < 10 maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas. (Imam Ghozali, 2018:105). Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolenearitas:

Tabel 4. 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.499	2.003
	Disiplin Kerja	.499	2.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu /kelompok yang sama pada periode berikutnya. (Imam Ghozali, 2018:110).

Tabel 4. 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Mo del	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.716	.707	3.957	1.799
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: kinerja					

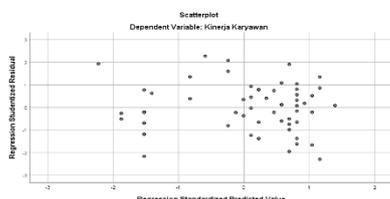
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Nilai DW sebesar 1.799, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai table dengan menggunakan signifikasi 5%, jumlah sampel 65 (n) dan jumlah variabel 3 (k=3). Nilai DW 1.799 lebih besar dari batas (du) 1,409, maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedatisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2018:139). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Gambar 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

4.2.2 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis atau yang lebih dikenal dengan uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5

Hasil Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.204	3.368		4.811	.000
	Kepuasan Kerja	.621	.093	.643	6.662	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil perhitungan diatas secara persial diatas terlihat bahwa variabel Kepuasan Kerja menghasilkan t hitung sebesar 6,662. Untuk melihat signifikan atau nyata dari hipotesis tersebut t hitung dibandingkan dengan t tabel. Untuk mencari t tabel yaitu $(df, \alpha/2)$, keterangan $df = degree\ of\ freedom =$ jumlah responden– jumlah variabel bebas dan terikat = $df = n-2-1 = 65-2-1 = 62$. Dihasilkan t tabel sebesar =1,998. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hitung > t tabel ($6,662 > 1,998$), selain itu diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, dapat dilihat hasil hipotesis dalam perhitungan uji F ini sebagai berikut:

Tabel 4.

6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres sion	2453.208	2	1226.604	78.300	.000 ^b
	Residu al	971.253	62	15.665		
	Total	3424.462	64			
a. Dependent Variable: kinerjaja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, kepuasan kerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil ANOVA atau uji F pada tabel diatas 4.17 diperoleh nilai F hitung sebesar 78.300. Untuk melihat signifikan atau nyata dari hipotesis tersebut F hitung dibandingkan dengan F tabel. Untuk mencari F tabel yaitu (df N1, N2), (df pembilang, penyebut) dengan keterangan df (N1) = degree of freedom= N1 pembilang = df(N1) = k-1 = 3-1= 2, dan df (N2) = N2 penyebut = n-k = 65-3 = 62 dengan $\alpha = 0,05$ dan Dihasilkan F tabel sebesar = 3.15. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel (78.300 > 3.15). Artinya F hitung > F tabel, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4.1 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan analisis statistik yang telah diuraikan diatas dapat diketahui nilai-nilai hasil statistik pada masing-masing variabel dan tingkatan besarnya casual antara kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil tersebut dijadikan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan*

Ha₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan*. kepuasan kerja menghasilkan t hitung sebesar 4.811. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16.204 + 0.621X_1$.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hitung > t tabel (6,662 > 1.998). Maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan Ha₁ diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan karena karyawan belum menguasai pekerjaan yang sudah disediakan oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan sebaiknya melakukan pembekalan dan pelatihan terhadap cara kerja dan penggunaan peralatan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Applicad. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 55 karyawan, analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi,

analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,188 + 0,381 X_1 + 0,383 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan. Disiplin Kerja menghasilkan t hitung sebesar 2.627. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6.735 + 0.846 X_2$.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa t hitung $>$ t tabel ($12.486 > 1,998$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan rendahnya disiplin kerja dapat disebabkan karena karyawan belum memiliki keahlian mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, oleh karena itu perusahaan sebaiknya melakukan penegasan agar setiap karyawan bekerja dengan standar pekerjaan yang berlaku dengan cara memperhatikan setiap hasil kerja karyawan agar dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andayani, M. (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa probabilitas kepuasan kerja adalah $P \text{ value} = 0,895 > 0,050$, disiplin kerja $P \text{ value} = 0,004 > 0,050$, dan motivasi kerja $P \text{ value} = 0,002 > 0,050$ yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indojaya Mandiri. Berdasarkan uji F, variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,00 ($P \text{ value} < 0,05$).

3. Pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan

H_{a3} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6.023 + 0,407 X_1 + 0,781 X_2$

Dari hasil diperoleh nilai F hitung sebesar (78.300) dan F tabel 3.15 artinya hitung $>$ F tabel, maka H_{a3} diterima dengan demikian bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas diperoleh nilai R^2 ($R \text{ square}$) sebesar 0,71,6 artinya 71,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sisanya 28,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Hal ini mengartikan bahwa kepuasan kerja yang diukur dengan waktu kerja yang dialami karyawan membuat karyawan mudah dalam melaksanakan pekerjaan adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan saat ini seperti pekerjaan sebelumnya membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang dirasakan sehingga karyawan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja karyawan khususnya kinerja di perusahaan *Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisabeth Simangunsong, Citra Adelia Manihuruk, Elizabeth Haloho, Kristina Bangun (2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja variabel memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sampel asli 0,456 dan nilai uji statistik-t 3,808 > Tabel T 1,701 dan nilai P 0,000 < 0,05. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sampel asli -0,686 dan uji t-statistik 4,924 > t tabel 1,701 dengan nilai p 0,000 < 0,05. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sampel asli 0,411 dan uji statistik 3,960 > ttabel 1,701 dengan nilai p 0,000 < 0,05. Nilai R Square 0,750 sama dengan 73%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya

mengenai Pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan*, maka dalam penelitian ini penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena berdasarkan uji t dapat di peroleh bahwa nilai t hitung > t tabel (6,662 > 1,998). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti hasil hipotesis pertama yaitu H_0 di terima dan H_1 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada *Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan*.
- b. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena berdasarkan uji t dapat diperoleh hasil tersebut dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel (12,486 > 1,998). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan rendahnya disiplin kerja karyawan dapat disebabkan karena karyawan. yang berarti hasil hipotesis kedua yaitu H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya Disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada *Station Ninja Xpress Cabang Kecamatan Pagedangan Tangerang Selatan*
- c. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y) karena hasil diperoleh nilai F hitung sebesar (78.300) dan F tabel 3.15 artinya hitung > F tabel, maka H_0 diterima dengan demikian bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas diperoleh nilai R^2 (*R square*) sebesar 0,716 artinya 71,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sisanya 28,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, L. (2018). An Analysis Of Moral Values Of The Rainbow Troops Novel By Andrea Hirata. *Journey: Journal Of English Language And Pedagogy*, 1(1), 36-47. Stoner Dan Freeman Dalam Sunyoto (2017:3)
- [2] Algifari (2014:88) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(6), 123-137.
- [3] Arif Yusuf Hamali (2018:6). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3612-3621.
- [4] Ghozali (2013:160) Rumini, R. (2017). *Pengaruh Kepercayaan Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pt Pelayaran Teguh Abadi Nusantara Di Kota Batam* (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen).
- [5] Ghozali (2016:52) *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Ayam Gepuk Pak Gembus Wotgandul Semarang)* (Doctoral Dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).
- [6] Ghozali (2018:111), *Pengaruh Harga Transfer Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Penghindaran Pajak* (Doctoral Dissertation, Universitas Katolik Musi Charitas).
- [7] Handoko (2017:4). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Pada Bank Syariah Bukopin Dan Bank Victoria Syariah Periode 2015-2019. *Jurnal Ekobis Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 51-66.
- [8] Hardani Dkk (2020:369) Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Materi Pola Bilangan Pada Siswa Kelas Viii Smp Katolik Ambon. *Jurnal Pendidikan Matematika Unpatti*, 4(3), 140-147.
- [9] Hasibuan (2016:194) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 10(5).
- [10] Hasibuan (2016:38) Relationship Of Student's Perception On Teacher's Perception And Performance With The Students Jurisprudence Learning Results Of Mts Al-Washliyah Pool, Percut Sei Tuan District. *Dharmawangsa: International Journal Of The Social Sciences, Education And Humanitis*, 2(1), 38-45.
- [11] Ilham (2022:214) Sistem Informasi Smart City Usaha Mikro Kecil Menengah (Umk) Kota Kediri Berbasis Android. In *Seminar Nasional Teknologi & Sains* (Vol. 1, No. 1, Pp. 213-221).
- [12] Luthans (2006:218), Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pertambangan (Studi Kasus: Pt. Kalimantan Prima Persada).
- [13] Mangkunegara (2016:9) Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopkar Pt Gudang Garam, Tbk "Mekar" Kediri. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 7, Pp. 350-356).
- [14] Marwansyah (2016:3). Pengelolaan Desa Berbasis Manajemen Modern

- Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115-123.
- [15] Mathis Dan Jackson (2016:378). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Air Traffic Controller (Atc) Pada Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Makassar Air Traffic Service Center (Matsc)= Analyzing The Impact Of Work Discipline, Work Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Air Traffic Controller At The Perum Lppnpi Matsc Branch* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- [16] Nanda Hanief (2017:96). *Pengaruh Model Ati Dengan Teknik Probing Prompting Terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Dan Self Efficacy* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- [17] Robbins (2016:260) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Gemilang Prima. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1844-1849.
- [18] Rusdiana (2022:160) Legality And Proof Of Unwritten Agreements From A Civil Law Perspective. *Batulis Civil Law Review*, 5(2), 109-115.
- [19] Sarwono (2012:18) *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- [20] Sedarmayanti (2017:9), Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1-15.
- [21] Sinambela (2018:335) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1435-1441.
- [22] Singgih Santoso (2011:342). Pengaruh Modal Kerja, Penjualan Dan Utang Terhadap Return On Assets Pada Perusahaan Sektor Consumer Goods Di Bursa Efek Indonesia. *Akuntansi Prima*, 5(1), 73-98.
- [23] Sisca (2020:19). Low Doses Of Kretek Cigarette Smoke Altered Rat Lung Histometric, And Overexpression Of The P53 Gene. *The Open Respiratory Medicine Journal*, 18, E18743064285619.
- [24] Sudaryo, Agus & Nunung (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi. *Jurnal*, 6(1), 12.
- [25] Sudiro, T., Aryanto, D., Wismogroho, A. S., Ciswandi, C., Hermanto, B., Izzuddin, H., & Pratama, R. (2018). High Temperature Oxidation Behavior Of Fe-Cr Steel In Air At 1000-1200 K. *Atom Indonesia*, 44(1), 23-29.
- [26] Sugiyono (2016:59) Pengaruh Brand Equity Teh Botol Sosro Terhadap Proses Keputusan Pembelian Di Kota Bandung. *Eproceedings Of Management*, 5(1).
- [27] Sugiyono (2018:60) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 12(4).
- [28] Sugiyono (2019:215) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bringin Karya Sejahtera Kantor Wilayah Jakarta Iii. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 174-183.