

Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang

Fuad Maulana Kurnia¹, Syamsul Hadi Senen²

Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia¹

Program Studi Pendidikan Bisnis, FPEB. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia²

Abstract

Employee performance is important in the company. Company progress depends on employee performance. The quality of human resources being an important part of determining success. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work discipline on the performance of employees of PT. Sarana Bangunan Prima Jaya, a number of employees are 63, sample in this study is population. The method of the researches are descriptive explanatory survey with multiple linear regression analysis. Employee performance is determined by individual factors and environmental factors. Individual factors such as job satisfaction and work discipline. Based on the results of the study that job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on employee performance in partially and simultaneously. Job satisfaction and work discipline to employees is an important part of being able to remain competitive in the building construction industry. impact of low employee performance is not reach the target. Improving performance as an option to remain competitive in the building construction industry

Keywords: *job satisfaction; work discipline; employee performance; distributor industry*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hal penting di dalam perusahaan. Kemajuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia menjadi bagian penting untuk menentukan keberhasilan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya yang berjumlah 63 karyawan yang dilakukan penelitian adalah populasi yang menjadi sampel. Metode penelitian menggunakan deskriptif explanatory survey dengan analisis regresi linear berganda. Kinerja karyawan ditentukan oleh faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan bagian penting untuk bisa tetap bersaing dalam industri konstruksi bangunan. Dampak kinerja karyawan yang rendah perusahaan tidak bisa mencapai target. Meningkatkan kinerja sebagai pilihan untuk tetap bisa bersaing dalam industri konstruksi bangunan.

Kata Kunci: kepuasan kerja; disiplin kerja; kinerja; industri distributor

Corresponding author. ¹fuadmaulana@upi.edu, ²eshasenen@upi.edu

History of article. Received: April 2020, Revision: Juni 2020, Published: September 2020

PENDAHULUAN

Pada era global seperti sekarang ini perkembangan teknologi semakin pesat yang memiliki dampak pada persaingan dan kelangsung pada perusahaan. Era globalisasi sekarang ini, menurut Anwar (2015) sumber daya manusia memegang peran penting dalam penguasaan teknologi tersebut, sehingga didapatkan Sumber daya manusia (SDM) yang kreatif dan inovatif dalam menjawab tantangan ke depan.

Menurut (Suwati, 2013) bahwa beragam kemajuan yang di miliki perusahaan yang bersifat teknologi maupun

kebudayaan dan keilmuan telah menghasilkan persaingan antar banyak pihak. Hal itu mengakibatkan berbagai sarana-sarana pemenuhanya. Sumber daya manusia harus mempunyai kompetensi keahlian karena modal, teknologi dan uang manusia itu sendiri yang akan menjalankan semua itu. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan baik swasta maupun pemerintahan akan mengalami perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan/organisasi harus bisa melakukan pengembangan sumber daya

manusia secara pro aktif sehingga tidak terjadi keusangan kemampuan (Prasetyo, 2015).

Kinerja perusahaan atau organisasi harus mempunyai ke unggulan dan dapat bersaing dengan kompetitor harus cepat merespon perubahan (Suharto dan Devie, 2013). Strategi merupakan hal penting untuk mempengaruhi kinerja organisasi (Widodo, 2011). Menurut Ellitan dalam jurnal Wisdaningrum (2013) perusahaan memerlukan suatu strategi dalam menentukan keunggulan kompetitif dan menemukan cara untuk mencapai keunggulan tersebut.

Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan anggotanya untuk ikut serta dalam pencapaian target. Mencapai target adalah hal yang harus dilakukan agar hasil yang didapat bisa efektif dan efisien. Merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan bisa mencapai tujuannya juga menjadi salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan untuk setiap berbeda-beda (Juliandiny, Senen, dan Sumiyati, 2016). Semakin baik kualitas sumber daya manusia semakin baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Safitri et al., 2019).

Kota Tangerang memiliki perkembangan yang tidak pernah menunjukkan angka penurunan. Perkembangan pembangunan yang pesat meningkatkan perkembangan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Pada implementasi dalam konstruksi bangun selalu mengalami kendala yang berdampak keterlambatan penyelesaian pekerjaan, sehingga waktu penyelesaian tidak sesuai dengan target (Wirabakti et al., 2014). Diperlukan yang trampil.

PT. Sarana Bangunan Prima Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam konstruksi bangunan dan pengadaan. Dalam menjalankan bisnis diperlukan keahlian dalam bekerja. Menjalankan pekerjaan harus mencapai pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, jika tidak mencapai

batas waktu dan kualitas yang ditentukan akan mengakibatkan kerugian baik dari pihak perusahaan dan klien.

Tabel 1. Target dan Realisasi PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Tahun 2014 -2018

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2014	100 %	78.23 %
2	2015	100%	86.27 %
3	2016	100 %	90.36 %
4	2017	100 %	83.61 %
5	2018	100 %	75.65 %

Sumber: Dokumen PT. Sarana Bangunan Prima Jaya (2019)

Pada tabel 1, menunjukkan pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 83.61 %, pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 75.65 %. Menunjukkan kinerja yang menurun harus diperbaiki, sehingga keberadaanya dalam perusahaan memberikan kontribusi secara maksimal.

Tabel 2. Absensi PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Tahun 2014 -2018

Tahun	Jumlah	Keterlambatan	
		Jumlah Orang	Persentase
2014	43	10	23.26
2015	47	9	19.15
2016	51	13	25.49
2017	59	19	32.20
2018	63	23	36.51

Sumber: Dokumen PT. Sarana Bangunan Prima Jaya (2019)

Berdasarkan tabel 2 pada tiga tahun terakhir, dari tahun 2016-2018 terjadi peningkatan karyawan yang datang terlambat keterlambat. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplin karyawan yang menurun, sehingga perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja.

Selain permasalahan disiplin kerja terpadat pada masalah kepuasan kerja di PT. Sarana Bangunan Prima Jaya hal ini terlihat dari pengawasan (supervisi) terhadap yang masih diakibatkan standar operasional yang belum maksimal. Rekan kerja yang bisa menghambat yang lainnya seperti proses pengiriman yang terlambat diakibat satu orang akan menghambatan rekan yang

lainnya. Kondisi ini terus terjadi akan berdampak buruk pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah di uraikan, kinerja menjadi pembahasan yang penting untuk keberlangsung, perkembangan dan kemajuan perusahaan. Kinerja perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan, peningkatan kinerja perusahaan tidak bisa secara tiba-tiba dengan sendirinya, yang harus terlibat dalam hal, yaitu pihak perusahaan dan klien. Permasalahan kinerja akan mempengaruhi faktor lain baik sumber daya manusia dan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan sesuai yang di harapkan perusahaan. Perusahaan harus membuat program yang dapat memaksimalkan kinerja sehingga memiliki kontribusi yang maksimal.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang membuat karyawan nyaman saat bekerja sehingga bermanfaat untuk meningkatkan kinerja (Yudha, Putri, dan Latrini, 2013:635-636); (Indrawati, 2013:141). Hasil penelitian ini sejalan dengan Nugrahaningrum, Triastity, dan Sunarso (2012:385) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai positif pada koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan yang tercipta dari karyawan secara langsung akan kondisi perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara dan Waris, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Thaief, Baharuddin, Priyono, dan Idrus (2015) menunjukkan hasil yang signifikan dan memiliki hubungan yang kuat. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam menaati peraturan yang dibuat perusahaan, akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri dan perusahaan (Ginting, Bangun, Munthe, dan Sihombing, 2018:39).

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT. Sarana Bangunan Prima Jaya, melakukan analisis secara parsial dan simultan untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan antar variabel.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah membandingkan apa yang diharapkan dan diterima oleh karyawan dari perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang kompleks, reaksi ini muncul yang berkaitan dengan keinginan, harapan, tuntutan dari pekerjaan yang berhubungan dengan realitas, situasi kerja, rekan kerja, gaji atau upah, berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis yang dirasakan oleh itu sendiri sehingga menimbulkan perasaan senang, perasaan puas atau tidak puas (Sutrisno, 2017).

Faktor-faktor dari kepuasan kerja yang adalah pemenuhan kebutuhan, pemenuhan ekspektasi, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen-komponen disposisi atau genetis (Kreitner & Kinicki, 2014). Indikator kepuasan kerja seperti supervise, lingkungan kerja, promosi, teman sekerja yang mendukung, pekerjaan yang secara mental menantang dan imbalan berupa upah atau gaji (Yuniarsih, 2018).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan untuk mengikuti aturan secara teratur dengan berkelanjutan dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan tidak melanggar yang telah ditetapkan perusahaan (Sinambela, 2012). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer sebagai komunikasi dengan , mau merubah perilaku sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menjalankan semua peraturan yang dibuat perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai & Ella, 2011).

Faktor-faktor dari disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan

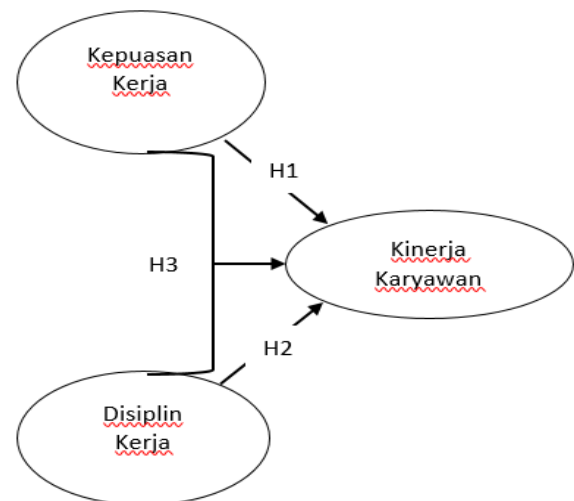
pimpinan, balas jasa/gaji dan kesejahteraan, keadilan, pengawansan dan hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan antar (SUSAN, 2019). Lima komponen utama yang menjadi dasar untuk menilai kedisiplinan adalah tingkat kehadiran, tingkat ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis (Rivai, Veithzal dan Ella, 2009).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang berdasarkan hasil dari kualitas, hasil dari kuantitas, waktu yang digunakan, kehadiran, dan kerjasama dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mathis & Jackson, 2017). Kinerja adalah prestasi yang dicapai setelah melaksanakan tugas dan peran di perusahaan (Yuniarsih & Suwatno, 2016). Kinerja adalah hasil yang dicapai baik secara perorangan atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki, dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi harus dilakukan dengan cara yang legal, tidak boleh melanggar hukum, moral dan etika yang berlaku (Sedarmayanti, 2010). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas harus sesuai dengan tanggung jawab, bukan seberapa banyak jumlah yang dihasilkan, tetapi seberapa baik hasil kerja itu sendiri (Mangkunegara, 2013).

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor individu, faktor usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kemampuan individu yang berkaitan dengan keterampilan, pemahaman, pengetahuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Usaha yang dicurahkan kontribusi melalui etika kerja, kehadiran dan motivasi. memperlihatkan motivasinya melalui cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Mathis & Jackson, 2017).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis penelitian, yaitu :



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Berdasarkan hasil pemaparan diatas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja .
 H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja .
 H3 : Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Yudha, Putri, dan Latrini, 2013), (Indrawati, 2013), (Respatiningsih & Sudirjo, 2015), (Akbar & Nurhidayati, 2018), (Ramli, 2018) dan (Abdillah & Hartono, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nugrahaningrum, Triastity, dan Sunarso, 2012), (Ramli, 2019), (Priarso et al., 2019), (Al-Ali et al., 2019) dan (Rozanna et al., 2019)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar, 2017). (Mangkunegara dan Waris, 2015). (Thaief, Baharuddin, Priyono, dan Idrus 2015), dan (Razak et al., 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sekartini, 2016), (Setyawati et al., 2018), (Rohmah & Gilang, 2019) dan (Putra & Heriyanto, 2019)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan eksplanatory. Penelitian deskriptif untuk menguji secara empirik kesesuaian dengan konstruk atau teoritis atau hipotesis dari konsep indikator, sedangkan eksplanatory survey menjelaskan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data pada penelitian, yaitu dokumentasi mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan landasan teoritis yang mempunyai hubungan masalah dan variabel yang diteliti. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk memperoleh data yang didapat melalui pertanyaan maupun pernyataan yang tertulis diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Butir	Nilai	Hasil	Butir	Nilai	Hasil
P1	0.520	Valid	P24	0.576	Valid
P2	0.460	Valid	P25	0.761	Valid
P3	0.825	Valid	P26	0.793	Valid
P4	0.675	Valid	P27	0.563	Valid
P5	0.825	Valid	P28	0.534	Valid
P6	0.615	Valid	P29	0.765	Valid
P7	0.570	Valid	P30	0.805	Valid
P8	0.516	Valid	P31	0.778	Valid
P9	0.556	Valid	P32	0.718	Valid
P10	0.600	Valid	P33	0.707	Valid
P11	0.570	Valid	P34	0.788	Valid
P12	0.702	Valid	P35	0.85	Valid
P13	0.673	Valid	P36	0.759	Valid
P14	0.651	Valid	P37	0.782	Valid
P15	0.684	Valid	P38	0.741	Valid
P16	0.513	Valid	P39	0.659	Valid
P17	0.629	Valid	P40	0.808	Valid
P18	0.444	Valid	P41	0.763	Valid
P19	0.828	Valid	P42	0.741	Valid

Butir	Nilai	Hasil	Butir	Nilai	Hasil
P20	0.371	Valid	P43	0.698	Valid
P21	0.476	Valid	P44	0.692	Valid
P22	0.418	Valid	P45	0.720	Valid
P23	0.828	Valid	P46	0.766	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 3 hasil r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel sebesar 0,248, seluruh butir pernyataan valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrument. Instrument yang reliabel digunakan beberapa kali untuk mengukur beberapa kali akan menghasilkan yang sama.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.942	46

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil hitung uji realibilitas tabel 4 nilai *Cronbach's Alpha* 0.942, sehingga dapat dikategorikan instrument penelitian Tinggi

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *census sampling*, populasi menjadi sampel yaitu 63 orang. Populasi kurang 100 orang maka semua dijadikan sampel (Arikunto, 2012).

Teknik Analisis data

Analisis yang digunakan dipenelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Analisis deskriptif adalah analisis yang menggunakan data melalui analisis menganalisis atau menggambarkan data yang telah berkumpul tanpa membuat kesimpulan secara umum atau generalisasi. Regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan variabel independen dua atau lebih terhadap variabel dependen untuk memprediksi hubungan

positif atau negatif yang dihasilkan (Sugiyono, 2016). Mengolah dan menganalisis data angket dengan bantuan SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk menginterpretasikan hasil penelitian berupa identitas responden dan data variabel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagi ke 63 responden yakni PT. Sarana Bangunan Prima Jaya. Kuesioner terdiri dari 46 butir pertanyaan, dari variabel kepuasan kerja terdiri 17 butir pernyataan, variabel disiplin kerja terdiri dari 11 butir pernyataan dan variabel kinerja 18 butir pertanyaan.

Statistik Deskriptif Responden

Berdasarkan tabel 5 karakteristik dari jenis kelamin 23 perempuan atau 35,94% dan 40 laki-laki atau 60,06%.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	23	35.94
Laki-Laki	41	64.06
Jumlah	64	100

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan dari tabel 6 tingkat pendidikan SMA/SMK sejumlah 32 orang 50,79%, pendidikan D1 - D3 berjumlah 17 orang atau 26,98%, pendidikan D4/S1 berjumlah 11 atau 17,46% dan pendidikan S2 berjumlah 3 orang atau 4,76%.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMASMK	32	50.79
D1 – D3	17	26.98
S1/D4	11	17.46
S2	3	4.76
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 7 dari rentan usia 18 - 25 Tahun berjumlah 10 orang atau 15.87%, dari rentan usia 26 - 30 Tahun berjumlah 36 orang atau (57.14%), dari rentan usia 31 - 35 Tahun berjumlah 3 atau (4.76%), Dari rentan usia 36 – 40 Tahun berjumlah 6 orang atau 9.52%, dari rentan usia 41 – 45 Tahun berjumlah 4 orang atau 6.35% dan dari rentan usia 46 – 55 Tahun berjumlah 4 atau 6.35%.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 Tahun	10	15.87
6 – 10 Tahun	38	60.32
11 – 15 Tahun	10	15.87
16 – 20 Tahun	4	6.35
lebih dari 20 tahun	1	1.59
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer diolah

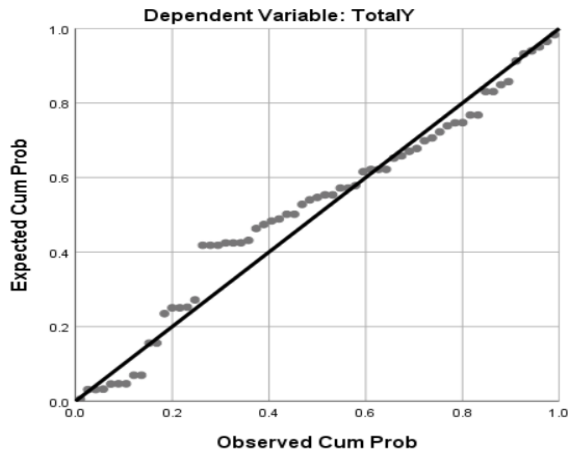
Berdasarkan tabel 8 dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 10 orang atau 15,87%, dengan masa kerja 6 - 10 Tahun berjumlah 38 atau 60.32%, dengan masa kerja 11 – 15 Tahun berjumlah 10 orang atau 15,87%, dengan masa kerja 16 – 20 Tahun berjumlah 4 atau 6.35% dan dengan masa kerja lebih dari 20 tahun 1 orang atau 1.59%.

Tabel 8. arakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 Tahun	10	15.87
6 – 10 Tahun	38	60.32
11 – 15 Tahun	10	15.87
16 – 20 Tahun	4	6.35
lebih dari 20 tahun	1	1.59
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer diolah

Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normal Probabilty Plot

Berdasarkan berdasarkan gambar 2 hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, karena sebaran data mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

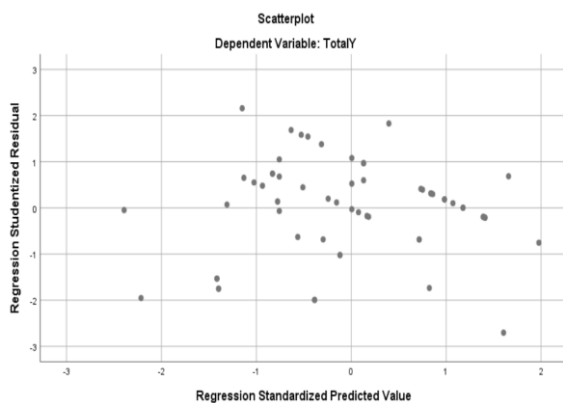
Tabel 9. Hasil Uji Mulikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
TotalX1	0.950	1.053
TotalX2	0.950	1.053

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 9 hasil uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance 0,950 dan nilai VIF 1,053 tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastistias



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastistias

Berdasarkan gambar 3 hasil uji heteroskedastistias scatterplots tidak ada pola yang jelas dan titik-titik berada diatas

dan dibawah nol, tiadak gejala heteroskedastistias.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil Hitung Durbin Waston

Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
5.46977	1.701

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 8 nilai Durbin Waston sebesar 1,701. Hasil Durbin Waston berada pada posisi $du(1,658) < Durbin\ Waston(1,701) < 4-du(2,342)$, tidak ada gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja

Tabel 11. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta
	B	Std. Er	
(Constant)	8.749	8.883	
TotalX1	.530	.096	.538
TotalX2	.619	.194	.309

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji regeris liner berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,749 + 0,530 X1 + 0.619X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Displin kerja

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 8,749 artinya jika semua variabel bebas (kepuasan kerja dan disiplin kerja) yang diteliti dianggap konstan maka tingkat kinerja (Y) tetap sebesar 8,749. (2) Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,530, artinya setiap kenaikan 1 poin pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,530 (3) Nilai

koefisien regresi dari disiplin kerja adalah 0,619, artinya setiap kenaikan 1 poin pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,619

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (r^2) adalah koefisien yang menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 12
Hasil Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	SEE
1	.679 ^a	.460	.442	5.470

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil hitung tabel 12 R Square sebesar 0,460, hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel (kepuasan kerja dan disiplin kerja) memiliki pengaruh sebesar 46% terhadap kinerja PT. Sarana Bangunan Prima jaya dan 54% ditentukan faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengguna 2 model, yaitu mengujian secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan menguji secara simultan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat

Pengujian pengaruh secara parsial pertama, bisa menggunakan perbandingan t-hitung dan t-tabel. Kedua, melihat nilai signifikansi yakni $\alpha < 0,05$.

Tabel 13. Hasil Uji Parsial-t

Model	t	Sig.
(Constant)	.985	.329
TotalX1	5.532	.000
TotalX2	3.180	.002

Sumber : Data primer diolah

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 13 diperoleh hasil (5,532) t-hitung $>$ (2,000) t-tabel dan hasil sigfikasi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : (Yudha, Putri, dan Latrini, 2013), (Indrawati, 2013), (Respatiningsih & Sudirjo, 2015), (Akbar & Nurhidayati, 2018), (Ramli, 2018), (Abdillah & Hartono, 2017), (Nugrahaningrum, Triastity, dan Sunarso, 2012), (Ramli, 2019), (Priarso et al., 2019), (Al-Ali et al., 2019) dan (Rozanna et al., 2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 13 diperoleh hasil (3.180) t-hitung $>$ (2,000) t-tabel dan hasil sigfikasi $0,002 < 0,05$, dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja . Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : (Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar, 2017). (Mangkunegara dan Waris, 2015). (Thaief, Baharuddin, Priyono, dan Idrus 2015), (Razak et al., 2018). (Sekartini, 2016), (Setyawati et al., 2018), (Rohmah & Gilang, 2019) dan (Putra & Heriyanto, 2019) bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Hipotesis 3

Hipotesis 3 dimana menguji secara simultan variabel bebas (kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Cara menguji hasil secara simultan melalui membandingkan F-hitung dengan F-tabel pada derajat bebas (*degree of free*) 2. Jika H_0 ditolak (H_a diterima) jika nilai sig $<$ 0,05 dan F-hitung $>$ F-tabel

Tabel 14

Anova				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	25.601	.000 ^b
	Residual	60		

	Total	62		
--	-------	----	--	--

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil hitung Anova pada tabel 14 dapat dilihat nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dengan $F\text{-hitung } 25,601 > F\text{-tabel } 3,15$, dari hasil hitung tabel 14 dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil menjawab dugaan penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat disimpulkan. Pertama, secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja. Kedua, secara hasil uji bahwa parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja. Ketiga, hasil uji secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja dan disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Perusahaan perlu untuk memperbaiki kepuasan kerja diperlukan supervisi atau atas yang bisa menjadi contoh, bertindak tegas, dan komunikatif. disiplin kerja untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Untuk bisa bersaing dalam industri konstruksi bangunan. Untuk masalah kedisiplinan harus memberikan hukum yang membuat karyawan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama di mulai dari masalah karyawan yang datang terlambat, menghambat pekerjaan rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbasan, ada beberapa yang disarankan untuk penelitian berikutnya. Pertama, penelitian selanjutnya untuk hasil lebih baik mengkombinasikan dengan faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, sistem penghargaan, pola komunikasi dan budaya organisasi. Kedua, menambah jumlah sampel untuk

perbandingan, bagaimana cara mendisiplinkan karyawan yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Akbar, E., & Nurhidayati. (2018). Peningkatan Kinerja Melalui Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(1), 35. <https://doi.org/10.30659/ekobis.19.1.35> -48
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. A., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(04), 103–116. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is04/art-09>
- Anwar, S. (2015). Pertahanan Indonesia Dalam Rangka Menghadapi Peperangan Masa Depan. *Jurnal Pertahanan*, 5(1), 15–34.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis* (Edisi revisi). PT. Rineka Cipta.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.

- Juliandiny, T., Senen, S. H., & Sumiyati. (2016). Kompensasi Serta Motivasi Kerja pada Kinerja Keperawatan Kontrak. *Journal of Business Management Education*, 1(2), 81–90.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavioral. Fifth Editon*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management*. (Edisi 10). Salemba Empat.
- Nugrahaningrum, R. O., Triastity, R., & Sunarso. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rri Surakarta (Survei pada Pegawai RRI Surakarta). *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3), 379–386.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Prasetyo, A. R. (2015). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Interen Akuntansi dan Good Corporate Governance Terhadap Keterandalan Dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris Pada 32 Satuan Kerja di Polda Jambi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 37–53.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Putra, D., & Heriyanto. (2019). Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*, 7(8), 66–75.
- Rahayu, V. T., Ariyani, V., & Kurniawan, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 89–95.
- Ramli, A. H. (2018). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>

- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Palembang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 56–68. <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Rivai, Veithzal dan Ella, J. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Ella, J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. (Seventeenth). Prentice Hall: Pearson.
- Rohmah, N., & Gilang, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Daerah Provinsi Jawa Barat*. 6(1), 1079–1086.
- Rozanna, N., Adam, M., & Majid, M. S. A. (2019). *Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency ?* 21(1), 45–51. <https://doi.org/10.9790/487X-2101044551>
- Safitri, D. A., Maslichah, & Afifudin. (2019). Pengaruh Penerapan Psak 45, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal, Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Yayasan-Yayasan Di Kabupaten Malang). *E-Jra*, 08(02), 98–112.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, R., & Devie. (2013). Analisa Pengaruh Supply Chain Management Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan. *Business Accounting Review*, 1(2), 161–171.

- <http://eprints2.binus.ac.id/id/eprint/24110>
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Cetakan Ke, Vol. 9, Issue 2). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pert). Penerbit Kencana.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect Of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance: (Studies In The Office Of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, 7(11), 23–33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Widodo. (2011). Building Strategy Quality. *International Journal of Business and Management*, 6(8), 180–192. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n8p180>
- Wirabakti, D. M., Abdullah, R., & Maddeppungeng, A. (2014). Studi Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Konstruksi Bangunan Gedung. *Konstruksia*, Vol. 6, 15–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.24853/jk.6.1.%25p>
- Wisdaningrum, O. (2013). Analisis Rantai Nilai (Value Chain) Dalam Lingkungan Internal Perusahaan. *Analisa*, 1, 1–9. <https://doi.org/10.1007/s11947-009-0181-3>
- Yudha, P., Putri, A., & Latrini, M. Y. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik , Dengan In-Role Performance*. 3, 627–638.
- Yuniarsih, T. (2018). *Kinerja Unggul Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan II). Rizqi Press.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alfabeta.