



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa

Nina Rusdiani¹, Novian Ekawaty²

¹Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang, ²Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 06 Oktober 2024
Revised : 12 Oktober 2024
Accepted: 18 Oktober 2024

This research was conducted to describe, test, and analyze the influence of work discipline and job satisfaction on the performance of PT Pandu Siwi Sentosa employees in East Jakarta. In this research, the method used is a quantitative method with descriptive and verification analysis. The verification analysis used is a multiple regression analysis. The results of the verification analysis found that there was a partial influence between Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance of 0.493 and 0.424 respectively. Which means that work discipline has an influence on employee performance of 0.493, while job satisfaction is 0.424. Meanwhile, the results of the simultaneous test showed that the variables of work discipline and job satisfaction together had an influence on employee performance of 0.261. This means that work discipline and job satisfaction have an influence of 0.261, and the remaining 0.739 is influenced by other variables outside the research.

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

(*) Corresponding Author: ninarusdiani123@gmail.com

How to Cite: Rusdiani, N., & Ekawaty, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14425979>

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang ketat mengharuskan setiap perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Seiring dengan perkembangan dunia bisnis guna memenuhi berbagai kebutuhan konsumen terhadap barang dan jasa, dewasa ini bisnis jasa pengiriman mengalami perkembangan yang cukup tinggi ditandai dengan semakin banyaknya jasa pengiriman barang hampir diseluruh kota di Indonesia. Perusahaan ekspedisi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman barang, kurir ekspres, dan logistik. Mereka selalu berupaya memberikan dan meningkatkan kualitas pelayanan jasa pengiriman sehingga konsumen merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan. Salah satu perusahaan ekspedisi di Indonesia adalah Pandu Logistics dari PT Pandu Siwi Sentosa. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan jasa pengiriman, diperlukan sistem manajemen yang dapat menggerakkan sumber daya manusia yang ada sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang berarti prestasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Menurut (Azhari & Supriyatin, 2020 : 2) kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan individu dan hubungan individu dengan

organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Disiplin berasal dari kata latin *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Menurut (Safitri : Astuti & Rahardjo, 2021:1186) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para pimpinan perusahaan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia berperilaku baik serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kesadaran karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan perusahaan serta besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas dari masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi membuat pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai rencana dan menunjukkan peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan realita yang ada pada pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya. Menurut (Robbins : Silaban, 2018:2) kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya ganjaran yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung bagaimana kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki disiplin kerja untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 947 orang karyawan PT Pandu Siwi Sentosa dengan perhitungan sampel yang digunakan yaitu Rumus Slovin dan menghasilkan sampel sebanyak 281 responden. Teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai r hitung diatas 0,117 atau r hitung $>$ nilai r tabel. Artinya seluruh pernyataan pada ketiga variabel dalam penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrumen yang apabila digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama, akan memiliki hasil yang sama. Hasil uji reliabilitas belum tentu valid, karena reliabilitas menjadi syarat dalam pengujian validitas. Pengujian reliabilitas memiliki batasan yaitu 0,6. Jika hasil pengujian memiliki nilai yang lebih besar dari nilai batasan yaitu 0,6 maka data yang digunakan reliabel. Hasil uji reliabilitas, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai r hitung sebesar 0,792 variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai r hitung sebesar 0,722 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung sebesar 0,825. Artinya bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		281
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.55568654
Most Extreme Differences	Absolute	.026
	Positive	.026
	Negative	-.025
Test Statistic		.026
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal.

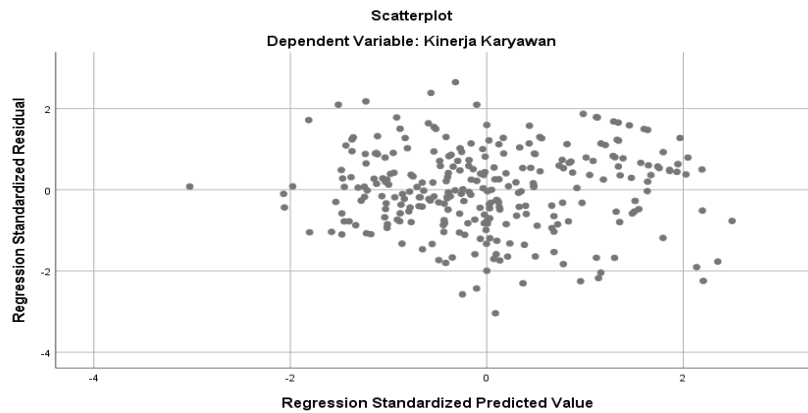
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,915	1,093	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,915	1,093	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian uji multikolinieritas didapatkan hasil bahwa nilai tolerance semua variabel *independent* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ yang mana artinya tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.33

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa terdapat penyebaran titik-titik secara acak pada Y di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola. Yang mana hal ini dapat diartikan bahwa tidak terdapatnya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.858	2.736		6.527	.000
	Disiplin Kerja	.493	.074	.357	6.656	.000
	Kepuasan Kerja	.424	.081	.283	5.262	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 2023 $Y = 17,858 + 0,493 X1 + 0,424 X2$

Dari persamaan di atas dapat diartikan :

1. Nilai konstanta sebesar 17,858 yang mana hal ini memperlihatkan bahwa jika semua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja nilainya adalah 0 maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 17,858.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,493. Hal ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,493. Dapat Diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,493 dengan asumsi *ceteris paribus*.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,424. Hal ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,424. Dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,424 dengan asumsi *ceteris paribus*.

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.261	5.57564
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapati nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* atau terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,261 satuan dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.858	2.736		6.527	.000
	Disiplin Kerja	.493	.074	.357	6.656	.000
	Kepuasan Kerja	.424	.081	.283	5.262	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan :

1. Pengaruh dari Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan didapatkan nilai *t* hitung sebesar 6,656 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa *H₀* ditolak dan *H₁* diterima yang mengindikasikan terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan didapatkan nilai *t* hitung sebesar 5,262 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa *H₀* ditolak dan *H₁* diterima yang mengindikasikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3139.378	2	1569.689	50.492	.000 ^b
	Residual	8642.383	278	31.088		
	Total	11781.760	280			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.38 menunjukkan nilai F hitung 50,492 yang berarti nilai F hitung lebih besar dibandingkan nilai F tabel 3,028. Sedangkan nilai signifikansi (Sig.) memiliki nilai lebih kecil yaitu 0,000 dibandingkan 5% atau 0,05 sebagai taraf kesalahan yang digunakan. Perbandingan yang telah dilakukan menunjukkan H_1 dapat diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa.

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja berdasarkan hasil kuesioner berada pada kriteria baik yang artinya karyawan menunjukkan respon yang baik atas disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa, namun masih terdapat indikator terendah yaitu pada kehati-hatian dalam bekerja.
2. Kepuasan Kerja berdasarkan hasil kuesioner berada pada kriteria baik yang artinya karyawan menunjukkan respon yang baik atas kepuasan kerja yang dirasakan pada PT Pandu Siwi Sentosa, namun masih terdapat indikator terendah yaitu pada sikap terhadap pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan berdasarkan hasil kuesioner berada pada kriteria baik yang artinya realisasi kinerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa sudah berjalan dengan baik, namun masih ada indikator terendah yaitu pada kemampuan kerja sama karyawan.
4. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa uji regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,493 satuan yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
5. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa uji regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,424 yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
6. Diketahui terdapat pengaruh simultan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh simultan dari variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,261 satuan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Intervening Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA*, 9, 1185–1196.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1.
- Octaviani, N., Dasmadi, & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9.

- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 8.
- Silaban, E. J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru). *JOM FISIP*, 5.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press.