

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA
PT PRATAMA ABADI INDUSTRI CABANG BANDUNG**

Mohamad Razab Iryadana
Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia
mohamad_razab@unpas.ac.id

Manuskrip: Maret -2023; Ditinjau: Maret -2023; Diterima: April -2023; Online: April -2023;
Diterbitkan: April-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Cabang Bandung. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 37,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 42,2%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 50,9%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,7%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and organizational climate on job satisfaction which has an impact on employee performance at PT Pratama Abadi Industri Bandung Branch. The method used is explanatory research with a sample of 98 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, determination and hypothesis testing. The results of this study work discipline has a significant effect on job satisfaction by 37.5%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Organizational climate has a significant effect on job satisfaction by 42.2%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Work discipline and organizational climate simultaneously have a significant effect on job satisfaction by 50.9%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance of 32.7%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Organizational Climate, Job Satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat memiliki andil yang cukup besar, sehingga sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan karyawan merasa puas dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

PT. Pratama Abadi Industri merupakan perusahaan manufacturer di industri sepatu yang memiliki industry pusat di wilayah Tangerang. Produk sepatu yang dihasilkan memiliki pasar dalam negeri dan juga di ekspor. Dalam mewujudkan visi dan misinya, perusahaan tenaga kerja yang handal dan memiliki konsistensi dalam menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Pratama Abadi Industri harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan, mengurangi stres kerja dan mengurangi serikat pekerja. Karyawan atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Perusahaan harus mengenali faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga perusahaan akan terus maju dan berkembang dan kemudian menjalankan apa yang seharusnya perusahaan lakukan untuk mencapai kepuasan kerja.

PT. Pratama Abadi Industri menilai kinerja karyawan terjadi dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produk setiap tahun dimana dalam beberapa tahun terakhir ada indikasi menurun dan cenderung tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terkoreksi karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Dalam pelaksanaan kerja perlu dilakukan evaluasi dalam rangka untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang. Disisi lain evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada. Namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada unit kerja, data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Penurunan pencapaian produksi penulis sinyalir akibat dari adanya karyawan yang kurang memiliki kedisiplinan yang baik dalam mentaati semua aturan perusahaan. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya,

ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disamping kedisiplinan yang masih kurang, penulis juga mensinyalir adanya faktor-faktor yang membentuk atau menentukan serta mempengaruhi iklim organisasi seperti struktur organisasi yang kurang flrksibel terlalu banyak mekanisme, kebijakan dan praktek manajemen yang sering membingungkan karyawan, hubungan kerja masih kaku sehingga mengganggu pengembangan diri karyawannya.

Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu iklim organisasi juga berperan sebagai suatu alat agar para pekerja dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja, pun memberi petunjuk pada mereka untuk mengupayakan penyesuaian diri dalam organisasi dengan demikian harusnya iklim organisasi mampu membuat keadaan atau kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi akan lebih nyaman dirasakan semua pihak.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Cabang Bandung".

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

2. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2017) menyatakan bahwa “iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap

berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja”.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2019) “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya”.

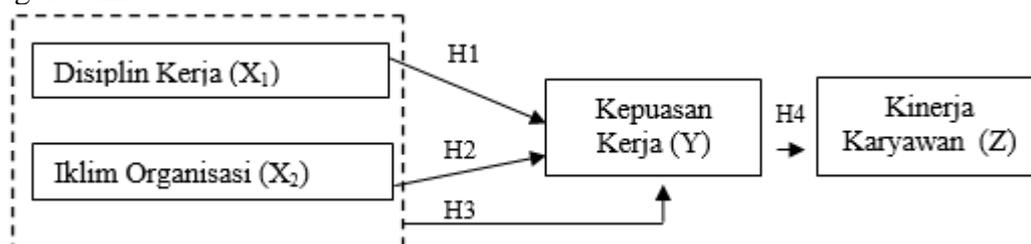
4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) pengertian “kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan”.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden PT Pratama Abadi Industri Cabang Bandung. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara.

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pratama Abadi Industri Cabang Bandung.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Pratama Abadi Industri Cabang Bandung.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Pratama Abadi Industri Cabang Bandung.
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Cabang Bandung

IV. HASIL PENELITIAN

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja (Y)	.073	98	.200*	.975	98	.058

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	9.799	2.951				
Disiplin Kerja (X1)	.329	.080	.358	.675	1.481	
Iklm Organisasi (X2)	.438	.086	.445	.675	1.481	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,675 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar $1,481 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson (DW test)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.498	2.441	1.807

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,807 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.510	1.689		2.079	.040
Disiplin Kerja (X1)	-.158	.046	-.405	-3.441	.061
Iklim Organisasi (X2)	.115	.049	.275	2.337	.072

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,050. Dengan demikian *regression model* data ini dinyatakan tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	98	30	46	37.89	3.755
Iklim Organisasi (X2)	98	31	46	38.11	3.502
Kepuasan Kerja (Y)	98	32	46	38.96	3.446
Kinerja Karyawan (Z)	98	31	50	39.15	3.665
Valid N (listwise)	98				

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,789 dengan standar deviasi 3,755.

Iklim organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,811 dengan standar deviasi 3,502.

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,896 dengan standar deviasi 3,446.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,915 dengan standar deviasi 3,665.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.799	2.951		3.321	.001
Disiplin Kerja (X1)	.329	.080	.358	4.096	.000
Iklim Organisasi (X2)	.438	.086	.445	5.087	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,799 + 0,329X_1 + 0,438X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,799 diartikan jika Disiplin kerja dan iklim organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 9,799 *point*.
- 2) Koefisien regresi Disiplin kerja sebesar 0,329, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Disiplin kerja sebesar 0,329 *point* maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,329 *point*.
- 3) Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,438, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan iklim organisasi sebesar 0,438 *point* maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,438 *point*.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.456	3.482		4.439.000
	Disiplin Kerja (X1)	.608	.089	.572	6.832.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Z = 15,456 + 0,608Y$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,456 diartikan jika kepuasan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 15,456 *point*.
- 2) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,608, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,608 *point* maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,608 *point*.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.368	2.739

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,375 artinya Disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,5% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.416	2.633

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,422 artinya iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,2% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.498	2.441

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,509 artinya Disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,9% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.320	3.022

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,327 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 32,7% terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		17.670	2.819	6.268	.000
Disiplin Kerja (X1)		.562	.074	.612	7.588 .000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,588 > 1,985), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		14.599	2.922	4.996	.000
Iklim organisasi (X2)		.639	.076	.650	8.372 .000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel

atau ($8,372 > 1,985$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.456	3.482		4.439	.000
Kepuasan Kerja (Y)	.608	.089	.572	6.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,832 > 1,985$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Adapun

H3 : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.970	2	292.985	49.188	.000 ^b
	Residual	565.866	95	5.956		
	Total	1151.837	97			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($49,188 > 2,700$), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,588 > 1,985$). Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,372 > 1,985$). Disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($49,188 > 2,700$). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,832 > 1,985$).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- b. Dalam menciptakan iklim organisasi, perlu diciptakan suatu hubungan sosial yang harmonis antara sesama pekerja. Hubungan sosial mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, kerjasama antara para pekerja, supervisi, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing pekerja.
- c. Perusahaan perlu menciptakan suasana di tempat kerja yang cukup nyaman, membuat karyawan betah bekerja dan perlakuan yang adil sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.
- d. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan menciptakan suatu iklim organisasi yang lebih lagi:

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPF E.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2017) *Sumber Kerangka Berfikir Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2017) *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Gramedia.
- Edwin B Flippo (2017) *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*”, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2015.
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima. Yogyakarta: BPF E UGM.
- Hariandja, Marihot T.E (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Rivai, Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014) *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.