

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA CV. JM (JAYA MOTOR) SEMARANG

**Fajar Wali Haryo Legowo
Dra. Rodhiyah, SU
Sari Listyorini, S.Sos, M. AB**

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang 50239, Phone: +622476486851
Website : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

ABSTRAKSI

Dalam suatu organisasi atau perusahaan kita sering mendengarkan istilah kepuasan kerja, disiplin kerja di mana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan.

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. Tipe penelitian ini adalah explanatory research. Teknik pengumpulan data menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan populasinya adalah seluruh karyawan CV. Jaya Motor Semarang sebanyak 45 orang. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, uji f, dengan bantuan program SPSS for windows versi 17.

Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dimana t_{hitung} sebesar (10.972) > t_{tabel} (1,680) dimana semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan maka Semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja dimana t_{hitung} sebesar (7.454) > t_{tabel} (1,680) dimana semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Prestasi Kerj. Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja dimana F_{hitung} (70.579) > F_{tabel} (3.220) Artinya jika kepuasan kerja dan disiplin kerja yang ditawarkan semakin baik, maka prestasi kerja akan semakin meningkat. . Koefisien determinasi untuk variabel Kepuasan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) menyumbang sebesar 77.1% untuk Prestasi kerja sedangkan 22.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis diterima. Sedangkan saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah meningkatkan jumlah gaji dan komunikasi antara pemimin dan bawahan dan sesama rekan kerja untuk meningkatkan keakraban dan meningkatkan kerjasama karyawan sehingga diperoleh Prestasi Kerja yang tinggi.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Prestasi kerja.

THE INFFULENCE OF JOB SATISFACTON AND WORK DISCIPLINE TOWARDS WORK PERFORMANCE AT CV. JAYA MOTOR SEMARANG

Abstract

The success of an organization in achieving the objectives that have been set are determined by the quality of the people who work in it or that we call with top management, middle management, and line management as well as the usual non managerial we call with employees. In an organization or company, we often hear the term job satisfaction, work discipline in which both these factors is one of the causes of poor performance or deciding whether an employee's work.

The question in this research is whether there are effects of job satisfaction of Accomplishment Work, is there any influence of the discipline of work against the Working Achievements, as well as whether there are effects of job satisfaction and Work towards the Accomplishment of work Discipline.

Type this research is explanatory research that is research that observing the relationship between variables and test the hypothesis that has been formulated. The technique of collecting data use sampling saturates (census) with the population is all the employees CV. Jaya Motor Semarang of 45 people. Test the validity of, using data analysis test reliabilities, linear regression simple, worship of idols, linear regression a coefficient determination, test t, test f, with the help of program SPSS for windows version 17. The result of the research is as follows:

There is a significant positive influence between satisfaction work on work performance where t count as much as (10.972) > t a table (1,680), and there is a significant positive influence between discipline work on work performance where t count as much as (7.454) > t a table (1,680). There is a significant positive influence between satisfaction of work and discipline work on work performance where f count (70.579) > f a table (3.220). A coefficient determination to variable satisfaction work (X1) and discipline work (X2) accounts for as much as 77.1 % for the work performance while 22.9 % influenced by other factors.

Based on the research inconclusive satisfaction of work and discipline work have leverage significantly to work performance so that hypothesis accepted. Means if satisfaction of work and discipline work offered better, then work performance will increase. While companies to set satisfaction work is more like to fit the purchasing power of consumers. Advice given to CV. Jaya Motor Semarang is in giving maximum service to consumers, should increase response will complaints, so can increase consumer confidence to business. Company can also provides opportunities to employees to in education and exercises about service the car, held by inside and outside country.

Key word: job stisfaction, work discipline, work performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu negara memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu negara, artinya jika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara itu akan maju dan mampu bersaing dengan negara lain dan sebaliknya jika suatu negara tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan negara lainnya. Menurut Sinungan (2000 : 133) "Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional"

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa kita sebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa kita sebut dengan karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan kita sering mendengarkan istilah kepuasan kerja, disiplin kerja di mana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya.

Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya, serta memberikan solusi atau

penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya akan berdampak meningkatnya loyalitas dan kedisiplinan karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Bagi perusahaan CV. Jaya Motor Semarang memperhatikan masalah kepuasan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dan diterapkan dilingkungan kerja perusahaan, karena perusahaan menyadari bahwa penurunan prestasi kerja yang terjadi pada karyawannya disebabkan oleh beberapa faktor, faktor tersebut di antaranya dapat berupa rendahnya kepuasan kerja dan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya. CV. Jaya motor Semarang menyadari dengan rendahnya kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya maka hal itu akan berakibat pada menurunnya prestasi kerja karyawannya. Penurunan prestasi kerja ini tentunya oleh perusahaan tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Motor Semarang"**.

Maka peneliti dapat merumuskan masalahnya menjadi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh antara Kepuasan kerja dan Prestasi Kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang?
2. Bagaimana pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang?
3. Bagaimana pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang

Tujuan dari penelitian ini masih berhubungan dan berkaitan erat dengan perumusan masalah yang ada dan merupakan kelanjutan dari perumusan masalah tersebut yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Motor Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada C.V. Jaya Motor Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada C.V. Jaya Motor Semarang.

KAJIAN TEORI

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan kariernya pada masa yang akan datang. Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian.

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2006:159). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah output yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi maupun nonmateri. Pada organisasi atau unit kerja di mana input dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas misalnya pabrik jamu, indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu banyaknya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Kegunaan penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan

berorganisasi setiap sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Cooper mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, "*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility, or the like*" artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat di capai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Sadili Samsudin, 2006 : 159).

Prestasi kerja menurut Agus Dharma (1991:1) adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Sebelum membahas kepuasan kerja lebih jauh, ada baiknya terlebih dahulu kita mengetahui beberapa pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2007 : 202) "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Menurut Handoko (2000 : 193) "kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka".

Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan tentang pengertian kepuasan kerja yaitu suatu keadaan diri seorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah :

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2000 : 196) "kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi".

Menegakkan disiplin penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan disiplin yang tinggi di harapkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan ditaati. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin, begitu juga sebaliknya. Disiplin perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawannya.

Menurut pendapat *De Conzo* dalam Cahyono (1995:64), Disiplin adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana para karyawan menampilkan dirinya masing-masing sesuai peraturan organisasi dan standar perilaku yang dapat di terima.

Menurut Munir (1987:182), aturan yang melahirkan disiplin pada umumnya terdiri dari dua hal yang diatur yaitu mengenai waktu dan perbuatan, oleh karena itu maka disiplin kerja juga mempunyai dua obyek yaitu disiplin terhadap waktu dan perbuatan.

Untuk memberikan pedoman yang jelas di dalam melakukan penelitian, maka perlu dirumuskan suatu hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang hendak dibahas yang perlu dilakukan pengujian kebenarannya dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas adalah mengenai bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan C.V. JAYA MOTOR Semarang dan dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Diduga ada pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja
2. Diduga ada pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian *Explanatory Research* yaitu penelitian yang mengamati hubungan antar variabel – variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (M. Singarimbun dan S. Effendi, 1996:4). Hubungan yang dimaksud adalah variabel bebas (kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Menurut Sugiyono (1999:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan C.V. JAYA MOTOR sebanyak 45 orang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengumpulan data menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan populasinya adalah seluruh karyawan CV. Jaya Motor semarang sebanyak 45 orang. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, uji f, dengan bantuan program SPSS for windows versi 17.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat pada uji koefisiensi korelasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0.751, dan juga dibuktikan

dengan besarnya nilai prestasi kerja yang dimiliki para karyawan sebanyak 56.4% dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki para karyawan itu sendiri sedangkan sisanya 43.6% dipengaruhi variabel lain selain variabel disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 6.413 + 0.744X$; hal ini ditunjang dengan besarnya tingkat signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00; dan ditunjang dengan besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $7.454 > 1.680$; sehingga hipotesa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja (H_a) diterima. Hal ini juga dapat dilihat pada crosstab yaitu dengan disiplin kerja yang sangat tinggi menyebabkan 2.2% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang sangat baik dan 2.2% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, kemudian dengan disiplin kerja yang tinggi menyebabkan 2.2% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang sangat baik; 53.3% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan 8.9% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup baik, kemudian dengan disiplin kerja yang cukup baik menyebabkan 6.7% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan 24.4% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup baik.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat pada uji koefisiensi korelasi yaitu sebesar 0.858 yang dibuktikan dengan besarnya prestasi kerja yang dimiliki para karyawan sebanyak 73.7% dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dari para karyawan itu sendiri sedangkan sisanya 26.3% dipengaruhi oleh variabel lain selain kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 3.108 + 0.616X$; yang ditunjang dengan besarnya tingkat signifikansi kurang dari 0.05

yaitu sebesar 0.00; dan juga dengan besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $10.972 > 1.680$; sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (H_a) diterima. Hal ini dapat dilihat pada crosstab yang menunjukkan dengan kepuasan kerja sangat tinggi menyebabkan 4.4% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang sangat baik, kemudian dengan kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan 53.3% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, kemudian dengan kepuasan kerja yang cukup tinggi menyebabkan 8.9% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan 33.3% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup baik.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat pada uji koefisiensi korelasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0.751, dan juga dibuktikan dengan besarnya nilai prestasi kerja yang dimiliki para karyawan sebanyak 56.4% dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki para karyawan itu sendiri sedangkan sisanya 43.6% dipengaruhi variabel lain selain variabel disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 6.413 + 0.744X$; hal ini ditunjang dengan besarnya tingkat signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00; dan ditunjang dengan besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $7.454 > 1.680$; sehingga hipotesa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja (H_a) diterima. Hal ini juga dapat dilihat pada crosstab yaitu dengan disiplin kerja yang sangat tinggi menyebabkan 2.2% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang sangat baik dan 2.2% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, kemudian dengan disiplin kerja yang tinggi menyebabkan 2.2% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang sangat baik; 53.3% dari

karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan 8.9% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup baik, kemudian dengan disiplin kerja yang cukup baik menyebabkan 6.7% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan 24.4% dari karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup baik. Menurut Ahmad Mustofirin (2010) hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Yang dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program spss didapat bahwa $f_{hitung} (36.363) > f_{tabel} (2.361)$ sehingga hipotesa H_0 yaitu ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Dan koefisiensi determinasi sebesar 43.90% sedangkan sisanya 56.10% merupakan variabel lain selain variabel motivasi dan disiplin kerja.

Kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat pada uji koefisiensi korelasi pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0.878, dan juga dibuktikan dengan besarnya nilai prestasi kerja yang dimiliki para karyawan sebanyak 77.1% dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki para karyawan itu sendiri sedangkan sisanya 22.9% dipengaruhi variabel lain selain variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 1.416 + 0.476X_1 + 0.266X_2$; hal ini ditunjang dengan besarnya tingkat signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00; dan ditunjang dengan besarnya nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $70.579 > 3.220$; sehingga hipotesa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja (H_a) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat pada uji koefisiensi korelasi yaitu sebesar 0.858 yang dibuktikan dengan besarnya prestasi kerja yang dimiliki para karyawan sebanyak 73.7% dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dari para karyawan itu sendiri sedangkan sisanya 26.3% dipengaruhi oleh variabel lain selain kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 3.108 + 0.616X$; yang ditunjang dengan besarnya tingkat signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00; dan juga dengan besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $10.972 > 1.680$; sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (H_a) diterima.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat pada uji koefisiensi korelasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0.751, dan juga dibuktikan dengan besarnya nilai prestasi kerja yang dimiliki para karyawan sebanyak 56.4% dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki para karyawan itu sendiri sedangkan sisanya 43.6% dipengaruhi variabel lain selain variabel disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 6.413 + 0.744X$; hal ini ditunjang dengan besarnya tingkat signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00; dan ditunjang dengan besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $7.454 >$

- 1.680; sehingga hipotesa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja (H_a) diterima.
3. Kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat pada uji koefisiensi korelasi pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0.878, dan juga dibuktikan dengan besarnya nilai prestasi kerja yang dimiliki para karyawan sebanyak 77.1% dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki para karyawan itu sendiri sedangkan sisanya 22.9% dipengaruhi variabel lain selain variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 1.416 + 0.476X_1 + 0.266X_2$; hal ini ditunjang dengan besarnya tingkat signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00; dan ditunjang dengan besarnya nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $70.579 > 3.220$; sehingga hipotesa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja (H_a) diterima.

Saran

1. Prestasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja masih perlu diadakan perbaikan yaitu pada kepuasan kerja, perlu adanya peningkatan tingkat gaji yang diterima dan juga mengurangi tingkat kesalahpahaman antar rekan kerja yaitu dengan cara meningkatkan komunikasi antar divisi sehingga memperoleh informasi secara menyeluruh, sehingga bisa lebih akrab dan bertukar pengalaman kemudian pada disiplin kerja yaitu perlu adanya peningkatan kedisiplinan kehadiran kerja, khususnya pada waktu tiba bekerja

2. Untuk meningkatkan prestasi karyawan perusahaan hendaknya perusahaan lebih meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan itu sendiri, hal ini dikarenakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada disiplin kerja.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah berdasarkan perhitungan statistik bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 77.1% sedangkan sisanya 22.9% merupakan variabel selain kepuasan kerja dan disiplin kerja, sehingga disarankan agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan variabel-variabel baru, misalnya lingkungan kerja dan tipe kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mustofirin. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial.
- Anoraga, Pandji. 2001. Psikologi Kerja. Rineka Cipta, Jakarta
- Anoraga, Panji dan Sri Suyati. 1995. Psikologi Industri dan Sosial. Pustaka Jaya. Jakarta
- Arofah. 2004. Hubungan Disiplin Kerja dan Upah Insentif dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Tanjung Emas Semarang.
- As'ad, Moh. S.U., Psi. 1987. Psikologi Industri. Liberty, Yogyakarta.
- Cahyono dan Tri bambang. 1995. Analisa Motivasi Sumber Daya Manusia. Gunung Agung. Jakarta
- Dessler. Gary. 1986. Manajemen Personalia. Erlangga: Jakarta.
- Dharma Surya. 2010. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya.

Yogyakarta:Pusataka Belajar

- Dharma, Agus. 1991. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta : CV. Rajawali
- Diah Mitra. 2008. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Tira Husada Farma Semarang.
- Firman Ferbiana. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi (studi pada PT. Pertamina (persero) Upms IV Semarang).
- Flippo. B. Edwin. 1997. Manajemen personalia. Jakarta: Erlangga
- Ghozali. Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hani T. Handoko. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. SP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ika Permatasari. 2010. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Setia Karib Abadi Semarang.
- Kornelia Verawati Siba. 2008. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero).
- Martoyo, Kolonel Kal. Susilo, SE. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mathis. Robert. L. & Jackson. Jhon. H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salamba Empat
- Moenir, Drs. A.S. 1987. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Organisasi. Jakarta.
- Nitisemito. Alex. S. 1982. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia: Jakarta
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Ranupandojo. Heidjrachman.1990. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE
- Robbins. Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Prenhallindo
- Siagian. P Sondang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sigit Tri Pramoko. 2011. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Politama Pakindo Ungaran).

- Simamora. Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. Metode Penelitian Survei. LP3S, Jakarta.
- Singarimbun. Masri. 1998. Metode Penelitian Survey. Jakarta : LP3S
- Sinungan. Muchdarsyah. 2000. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Alfabeta
- Thoha. Miftah. 2005. Perilaku Organisasi. 2002. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Umar. Husein. 2002. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama