

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE CABANG KANDIS  
KABUPATEN SIAK**

***EFFECT OF WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE DISCIPLINE IN  
PT. MEGA FINANCE KANDIS BRANCH***

**Saiful Anuar**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
saiful.anuar40@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mega Finance, Cabang Kandis Kabupaten Siak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Ini adalah penelitian sensus dan tidak ada penarikan sampel. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Tes dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $21,559 > 2,017$ ) dan berkontribusi sebesar 91,5% yang ditunjukkan nilai R square sebesar 0,915. Implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Bank Mega Cabang Kandis, pimpinan perusahaan dapat mengupayakan adanya kepuasan kerja yang tinggi bagi seluruh karyawannya.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on employee work discipline at PT. Mega Finance, Kandis Branch of Siak Regency. The population in this study were all employees at PT. Mega Finance, Kandis Branch of Siak Regency, amounting to 45 people. The determination of the sample in this study was to use the census method, so the entire population in this study was sampled. Data analysis in this study, researchers used descriptive and quantitative methods. The test was conducted to determine the relationship between the job satisfaction (independent variable) with the employee work discipline (dependent variable). Based on the results of research that has been carried out, that job satisfaction has a positive and significant effect on employee work discipline at PT. Mega Finance, Kandis Branch of Siak Regency with a calculated t value greater than t table is  $21.559 > 2.017$  which means  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that the Job Satisfaction variable has a significant influence on employee work discipline at PT. Mega Finance, Kandis Branch of Siak Regency. While R square can be 0.915 which means job satisfaction has a contribution of 91.5% towards employee work discipline.*

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

## PENDAHULUAN

PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor, baik itu motor baru ataupun motor bekas. Motor merupakan alat transportasi yang paling banyak digemari oleh masyarakat Kandis saat ini. Dengan adanya motor, dapat memudahkan masyarakat Kandis untuk melakukan aktifitas kemana saja dengan cepat dan juga aman. Perkembangan kota Kandis saat ini, membuat perusahaan pembiayaan sepeda motor lainnya ingin membuka cabang di kota Kandis. Untuk itu, PT. Mega Finance Cabang Kandis selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya.

Untuk mencapai kinerja yang baik, PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak harus selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan cara meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin tidak akan dapat terlaksana dengan baik, tanpa adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan rasa senang yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Dari tabel dibawah ini, dapat dilihat jumlah target dan realisasi pembiayaan sepeda motor PT. Mega Finance Cabang Kandis dari tahun 2014-2018 :

**Tabel 1**  
**Target Dan Realisasi Pembiayaan Sepeda Motor PT. Mega Finance**  
**Cabang Kandis Tahun 2014-2018**

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian (%)
2014	2.500	2.708	108,32%
2015	2.600	2.234	85,92%
2016	2.900	2.645	91,21%
2017	3.200	2.556	82,06%
2018	3.376	2.965	87,83%

Sumber : PT. Mega Finance Cabang Kandis, 2019.

Dari tabel 1 dapat dilihat pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis pada tahun 2014 mengalami peningkatan sebesar 108,32%, pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 85,92%, pada tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 91,21%, pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 82,06% sedangkan tahun 2018 mengalami peningkatan

sebesar 87,83%. Hal ini diindikasikan karena tidak disiplinnya karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal.

Dari tabel dibawah ini juga dapat dilihat jumlah sanksi yang diterima karyawan PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak tahun 2014-2018 :

**Tabel 2**  
**Data Sanksi Karyawan PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupatens Siak**  
**Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Sanksi Ringan	Sanksi Sedang	Sanksi Berat	Total Penerimaan Sanksi	(%)
2014	59	12	15	-	27	-
2015	48	16	20	-	36	33,33%
2016	50	6	7	-	13	-63,89%
2017	52	8	10	-	18	38,46%
2018	45	6	7	-	13	-27,78%

Sumber : PT. Mega Finance Cabang Kandis, 2019.

Dari tabel 2 dapat dilihat jumlah sanksi yang diterima karyawan dari tahun 2016-2017 mengalami peningkatan sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan karena menurunnya disiplin kerja karyawan yang salah satunya diindikasikan karena kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandi Kabupaten Siak”

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Moh. As'ad dalam (Sunyoto, 2012). Menurut Sutrisno dalam (Mafra & Turipan, 2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Serta menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Yusmelia, 2017) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Ghiselli dan Brown dalam (Sunyoto, 2012), faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

1. Kedudukan  
Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.
2. Pangkat  
Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.
3. Umur  
Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan.
4. Mutu Pengawasan  
Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam (Afriliyan, 2018), berpendapat ada lima teori kepuasan kerja, antara lain :

1. Teori Keseimbangan  
Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya : pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi dan jam kerja.
2. Teori Perbedaan  
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan  
Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut.
4. Teori Pandangan Kelompok  
Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.
5. Teori Dua Faktor  
Teori ini dikembangkan oleh yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insiyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analisis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau tidak kepuasan.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam (Afriliyan, 2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya  
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.

3. Moral Kerja  
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan  
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja  
Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

### Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Abidin, 2013) didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut (Rivai, 2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memebuhi segala peraturan perusahaan.

### Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan

pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggaran pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif  
Disiplin progresif yaitu kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan disiplin progresif ini agar karyawan mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapatkan hukuman yang lebih serius.

### Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut (Rivai, 2011) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat dan pemecatan.

### Indikator-Indikator Disiplin Kerja

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Akan tetapi jika tujuan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhannya dan kedisiplinannya akan rendah.
2. Teladan pimpinan  
Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik atau pimpinan tidak disiplin maka para bawahannya akan kurang disiplin juga. Oleh karena itu pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh atau di teladani oleh bawahannya.
3. Balas jasa  
Pada dasarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi atau organisasi.

Balas jasa berperan penting untuk kedisiplinan karyawan ,artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan  
Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin di perlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Pengawasan melekat (Waskat) Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.
6. Sanksi (Hukuman)  
Sanksi atau hukuman berpaeran penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan dan sikap atau perilaku ketidak disiplin akan berkurang. Sanksi atau hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.
7. Ketegasan  
Seorang pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap bawahannya yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi atau hukuman yang telah di tetapkan sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas dan tidak menghukum karyawan yang tidak disiplin,maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan sikap kurang disiplin karyawan semakin banyak, karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukuman tidak berlaku lagi.
8. Hubungan Kemanusiaan  
Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat vertikal maupun Horizontal diantara semua bawahannya. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut memotivasi dan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi organisasi.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2012) Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan akan menjadi baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2016), Sumber primer merupakan data yang didapat peneliti secara langsung. Wawancara dilakukan secara langsung kepada subjek penelitian yang terpilih sebagai informan penelitian ini. Adapun sumber primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut (Sugiyono, 2016), data sekunder merupakan sumber data yang tidak didapat secara langsung oleh peneliti. Data bukan berasal dari pihak pertama, tetapi dari pihak kedua. Data yang didapat berupa data tertulis, yaitu sumber di luar kata-kata dan tindakan yang termasuk sebagai sumber data kedua, namu tetap penting untuk menunjang pengumpulan data penelitian. Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai gambaran umum instansi dan struktur organisasi PT. Mega Finance Cabang Kandis

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Arikunto, 2010:173)

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis yang berjumlah 45 orang

#### **Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. (Arikunto, 2010: 174) Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis yang berjumlah 45 orang

## Analisis Data

- a. Analisis Deskriptif  
Analisis Deskriptif yaitu data disusun menurut kelompok sedemikian rupa, lalu ditabulasikan dan kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan untuk diambil kesimpulan yang berlaku umum Roni Andespa dalam (Anuar, 2019)
- b. Analisis Kuantitatif  
Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono dalam (Anuar, 2019)

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini, diperoleh hasil bahwa nilai r hitung pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan r tabel 0,294. Sedangkan untuk uji reliabilitas, diperoleh hasil nilai cronbach alpha, diperoleh hasil cronbach alpha untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.916 dan Variabel disiplin kerja sebesar 0.953 lebih

besar dari 0.6. berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disebarkan layak dan reliabel digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan sebagai syarat dilakukannya pengujian pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan regresi (Asraf, Lubis, & Erdawati, 2017). Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas data, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa semua pengujian ini menyatakan data bersifat normal, linier dan terbebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutkan dengan pengujian regres

### Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas

karyawan dengan regresi sederhana. Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.456	3.067		.801	.428
Kepuasan Kerja	1.544	.072	.957	21.559	.000

Berdasarkan data dari 45 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 17.0 didapat nilai  $a = 2,456$ ,  $b = 1,544$ , maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,456 + 1,544X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka :

1. Konstanta 2,456. Berarti saat kepuasan kerja diabaikan atau nol maka disiplin kerja karyawan sebesar 2,456 satuan.
2. Koefisien variabel kepuasan kerja (X) 1,544. Berarti jika variabel kepuasan kerja di naikkan 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak akan naik sebesar 1,544 satuan. Koefisien variabel kepuasan kerja bertanda positif. Berarti semakin baik kepuasan kerja yang

dirasakan karyawan maka disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak akan ikut meningkat.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh thitung sebesar 21,559 pada tingkat sig sebesar 0,000. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki t hitung yang lebih besar dari t table yaitu  $21,559 > 2,017$  yang berarti  $H_0$  ditolak dengan demikian  $H_a$  diterima . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak.

Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang

Kandis Kabupaten Siak digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4 Hasil R -Square (Koefisien Determinan)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.915	.913	2.33049

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2019

Dari tabel 4 dapat diperoleh nilai R 0,957. Hal ini berarti kepuasan kerja secara simultan memiliki keeratan sebesar 95,7% terhadap disiplin kerja karyawan sedangkan hasil nilai *r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,915. Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak sebesar 91,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 91,5\%) = 8,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X) adalah sangat setuju, variabel disiplin kerja (Y) adalah sangat setuju.
2. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :  
 $Y = 2,456 + 1,544X$ . Berarti saat kepuasan kerja diabaikan atau nol maka disiplin kerja karyawan sebesar 2,456. Koefisien variabel kepuasan kerja (X) 1,544. Berarti jika variabel kepuasan kerja di naikkan 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak akan naik sebesar 1,544 satuan.
3. Kepuasan kerja (X) = dengan  $t_{hitung}$  21,559 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,017 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak.
4. Nilai *r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,915. Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap

disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak sebesar 91,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 91,5\%) = 8,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik agar disiplin kerja karyawan dapat lebih meningkat.
2. Diharapkan karyawan berupaya memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan agar disiplin kerja dapat ditingkatkan oleh karyawan.
3. Diharapkan karyawan memiliki kinerja terbaik dalam melakukan tugas dan tanggung jawab agar disiplin kerja dapat lebih meningkat.
4. Diharapkan tujuan yang diinginkan perusahaan sudah ditetapkan dengan sangat jelas agar disiplin kerja karyawan dapat meningkat.
5. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat diluar variabel dalam penelitian ini agar dapat menambah wawasan mengenai variabel lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- abidin, Fudin Zainal. (2013). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rekatama Putra Gegana Bandung*.
- Afriliyan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 13–45.
- Anuar, S. (2019). *The Influence Of Compensation On Employee Loyalty At Pt. 7*, 38–45.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Mafra, N. U., & Turipan, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9–21.  
<https://doi.org/10.35908/Jeg.V2i2.248>
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps (Center Of Academic Publishing Service).
- Yusmelia, W. (2017). *Hubungan Program Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Prihat in Motor*.