

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Aster Kosmetik Kota Malang)

Octafia Ayu Amatullah, Ratna Nikin Hardati, Eny Widayawati

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,

Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: octafiaayu19@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini ditujukan sebagai pengetahuan akan pengaruh kepuasan kerja juga disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada Aster Kosmetik Kota Malang, baik dengan parsial bahkan bersamaan. Jenis studi ini mengaplikasikan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan dengan memanfaatkan kuesioner. Populasinya berupa karyawan Aster Kosmetik Kota Malang. Hasilnya mendapati akan item kepuasan kerja (X1) dengan parsial punya dampak positif juga signifikan kepada kinerja karyawan (Y). Dan item disiplin kerja (X2) dengan parsial punya dampak positif juga signifikan kepada kinerja karyawan (Y). Hasil uji F mendapati akan item kepuasan kerja juga disiplin kerja dengan simultan punya dampak positif juga signifikan kepada kinerja karyawan. Hasil uji koefisiensi determinasi mendapati akan dampak kepuasan kerja (X1) juga disiplin kerja (X2) kepada kinerja karyawan (Y) senilai 28,9%, sisanya 71,1% dijelaskan dari item lain yang tak ada di studi ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study is aimed at gaining knowledge of the influence of job satisfaction and work discipline on employee performance at Aster Cosmetics, Malang City, both partially and even simultaneously. This type of study applies quantitative methods. Collection techniques using questionnaires. The population consists of employees of Aster Cosmetics Malang City. The results found that the job satisfaction item (X1) partially had a positive and significant impact on employee performance (Y). And the work discipline item (X2) partially has a positive and significant impact on employee performance (Y). The results of the F test found that the items of job satisfaction and work discipline simultaneously had a positive and significant impact on employee performance. The results of the coefficient of determination test found that the impact of job satisfaction (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) was 28.9%, the remaining 71.1% was explained by other items not in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi. Agar tetap kompetitif, bisnis harus terus berinovasi. Karena pendorong utama perusahaan adalah sumber dayanya, untuk mencapai hal ini mengharuskan perusahaan untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi, agar memiliki dampak yang menguntungkan pada tujuan perusahaan. KBBI mendefinisikan efisiensi sebagai kapasitas untuk melakukan tugas dengan penuh perhatian dan akurat, sedangkan efektif didefinisikan sebagai upaya atau kegiatan yang membuahkan hasil. Perusahaan harus mengambil tindakan ini agar lebih kompetitif daripada pesaing

mereka. SDM perusahaan menjadi alasan dari elemen penentu.

Keberlanjutan korporasi secara signifikan dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusianya. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan bantuan kemampuan SDM yang kuat. Kehadiran SDM untuk menjaga keharmonisan internal perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting, secara efektif jika Anda ingin bisnis menjadi lebih sukses dan efisien. Ini adalah salah satu tugas manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Keterlibatan karyawan kepada kesuksesan sebuah usaha untuk menuju tujuannya tidak dapat dipisahkan. Karyawan menjadi subjek atau pemain serta objek dalam memenuhi tujuan organisasi.

Mereka bisa menjadi perencana, pelaksana, dan pengontrol aktif yang secara aktif berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka mungkin juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mungkin memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Kualitas, pengalaman, dan keterampilan yang dibawa karyawan ke bisnis memungkinkannya untuk memenuhi visi dan tujuannya. Seiring kemajuan teknologi dan teknologi baru muncul, bisnis akan didorong guna peningkatan tingkat kualitas SDM mereka untuk mendapatkan kinerja yang lebih efisien dan kaliber lebih tinggi. Sementara bisnis harus memberikan kompensasi atau kompensasi kepada karyawan secara adil untuk menjamin kepuasan mereka.

Untuk mencapai kinerja puncak, organisasi bekerja untuk meningkatkan sumber daya manusianya. kinerja orang, menurut Adamy (2016), adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang yang didelegasikan kepadanya. Dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksudkan, setiap orang sering menghadapi tantangan yang mungkin tidak terduga. Kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan organisasi. Jika tindakan karyawan telah membuahkan hasil atau telah memenuhi kriteria yang berlaku, maka kinerjanya dapat dianggap baik, begitu pula sebaliknya. Pengusaha harus menempatkan pekerja sesuai dengan bidangnya sehingga mereka paling produktif dan membantu bisnis mencapai tujuannya. Setiap pekerjaan dan kewajiban dari sebuah usaha perlu diselesaikan dari tiap pegawai. Karyawan yang dapat melakukan semua tugas secara efisien dan efektif adalah mereka yang berkinerja baik. Aster Kosmetik adalah subjek penyelidikan ini. Aster Kosmetik adalah bisnis yang menawarkan berbagai layanan salon dan kosmetik terluas di Kota Malang. Ini memiliki reputasi positif di lingkungan tersebut, mencapai peringkat 4.6 pada aplikasi Google Maps, dan mempekerjakan total 75 orang (sumber: Aster Kosmetik 2023). Untuk memahami sepenuhnya keadaan kebahagiaan kerja pegawai, disiplin kerja pegawai, dan kinerja pegawai di Aster Kosmetik, pra-survei dilakukan di antara tenaga kerja. Setiap bisnis perlu memiliki kriteria sendiri untuk mengevaluasi stafnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan standar kinerja karyawan. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Aster, ditetapkan bahwa karyawan perusahaan berjuang dengan etika kerja dan kepuasan kerja, dengan begitu bisa mempengaruhi produktivitas mereka. Kepuasan kerja punya dominasi dalam kesejahteraan karyawan yang mana elemen yang punya dampak ke kinerja karyawan. Manajemen perusahaan baik jika para pekerja senang dengan pekerjaan mereka. Definisi Kepuasan kerja dari Hasibuan (2010) yakni adanya emosional di mana seseorang nyaman dengan pekerjaannya. Kepuasan

kerja dialami di tempat kerja ketika seseorang menerima penghargaan atas produk kerja mereka, penempatan, perawatan, peralatan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berdampak pada seberapa baik kinerja mereka dalam peran mereka. seperti meningkatnya tingkat tanggung jawab yang dipikul orang di tempat kerja. Disiplin di tempat kerja adalah bagian berbeda yang bisa berdampak ke kinerja pegawai. Disiplin kerja dari Sinambela (2019), yakni kapasitas individu guna dengan konsisten, ulet, berkelanjutan, juga bekerja sesuai dengan peraturan ada. Produktivitas karyawan akan meningkat jika mereka melakukan pengendalian diri yang baik, yang akan menguntungkan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh etos kerja.

Penulis sedang mempertimbangkan untuk menggunakan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi terhadap Karyawan Aster Kosmetik Kota Malang)" mengingat sejarah yang disebutkan di atas dan fakta bahwa masih ada perbedaan dalam penelitian sebelumnya.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penulisan

1. Keuntungan teoritis
Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber daya untuk menilai dan menambah pengetahuan, khususnya di bidang kepuasan kerja dan etika kerja. Selain itu, penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber daya bagi siapa saja yang tertarik.
2. Keuntungan.Praktis
Mengenai pentingnya disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kebahagiaan kerja, Aster Komestik mungkin menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan..

Tinjauan Pustaka **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja, Dari Hasibuan (2010), yakni kondisi emosional di mana seseorang nyaman dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dialami di tempat kerja ketika seseorang menerima penghargaan atas produk kerja mereka, penempatan, perawatan, peralatan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kepuasan kerja, menurut Robbins dan Judge (2011), adalah emosi positif yang dialami saat bekerja dan merupakan efek dari beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka tercermin dalam kepuasan kerja mereka. Menurut pandangan tersebut di atas, kepuasan kerja adalah kondisi pegawai kepada pekerjaan mereka. Bonus adalah produk akhir dari tugas yang diselesaikan. Ini adalah pembayaran yang diterima untuk pekerjaan yang diselesaikan.

Indikator Kepuasan Kerja Afandi 2018 adalah :

1. Bekerja
Karya yang dibuat seseorang mengandung komponen yang memuaskan dalam kontennya.
2. Upah
Kuantiti kompensasi yang didapat seseorang untuk melakukan pekerjaan adalah adil dan beriringan dengan kebutuhan yang mereka rasakan.
3. Promosi
Perkembangan seseorang mungkin dimungkinkan dengan promosi.
4. Manajer
Seseorang yang selalu memberikan perintah atau pedoman untuk melaksanakan tugas.
5. Rekan kerja
Individu lain dengan seseorang sering berkomunikasi saat bekerja. Seseorang dapat membedakan apakah sejawatnya bisa diajak berkomunikasi atau tidak.

Disiplin Kerja

Sinambela (2016), yakni kapasitas seseorang dengan konsisten, ulet, serta berkelanjutan bekerja dengan aturan yang ada. Disiplin kerja, dari Afandi (2018) yakni unsur yang diaplikasikan guna mengubah perilaku serta sebagai peningkatan pengetahuan juga keinginan dalam mematuhi kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Hipotesis tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan dan tanggung jawab karyawan, seperti menghormati dan mengikuti peraturan perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja diharapkan dari karyawan mengingat peraturan saat ini.

Indikator Disiplin Kerja Agustini 2011 adalah :

1. Tingkat kehadiran
Persentase karyawan yang hadir untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dalam bisnis yang mana kualitas ketidakhadiran yang kecil.

2. Tata cara kerja
Semua anggota organisasi diharuskan untuk mematuhi aturan atau hukum tertentu.
3. Ketaatan pada atasan
Untuk mencapai kesuksesan, lakukan seperti yang diperintahkan atasan.
4. Kesadaran bekerja
Pola pikir seseorang yang bekerja keras pada pekerjaan mereka karena motivasi diri dan tidak di bawah tekanan.
5. Tanggung jawab
Yakni ketersediaan pekerja sebagai penanggung jawab akan pekerjaannya, sarana juga prasarana yang dipakai juga perilaku kerjanya.

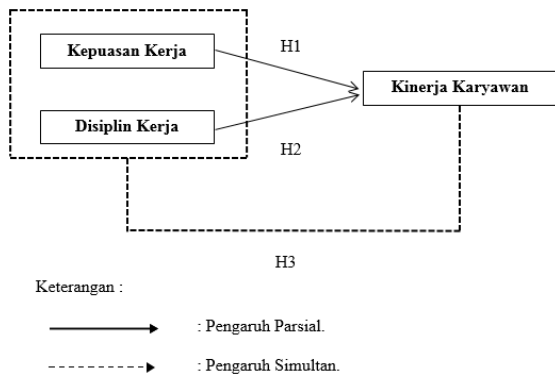
Kinerja Karyawan

Adamy (2016) yakni hasil dari pekerjaan yang diselesaikan dari karyawan bahkan sekelompok pekerja sesuai tanggung jawab serta wewenangnya. Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2013), yakni kualitas akan pekerjaan yang diselesaikan dari pekerja selama penyelesaian tanggung jawabnya sesuai aturan yang ada. Menurut gagasan tersebut di atas, mendapati yakni yang dihasilkan oleh pekerja yang telah melakukan tugasnya dengan sukses dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan Robbins 2006 adalah :

1. Kualitas kerja
Pendapat karyawan tentang standar pekerjaan yang dilakukan, kesempurnaan tugas, dan keterampilan dan bakat karyawan semuanya dipertimbangkan dalam pengukuran kualitas kinerja.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas yang dimaksud adalah kuantiti dari sebagaimana diukur dengan metrik seperti jumlah siklus atau unit aktivitas yang diselesaikan.
3. Tepat waktu
pemaksimalan tempo yang ada sebagai operasi lain, kesesuaian tempo yakni keaktifitasan yang telah terjadi pada awal tempo yang disesuaikan.
4. Efektifitas
Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya sebuah usaha (tenaga kerja, uang tunai, teknologi, juga bahan baku) digunakan secara maksimal guna meningkatkan efisiensi mengaplikasikan sumber dayanya.
5. Kemandirian
sejauh mana seorang pekerja nantinya bisa menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tugas kantor tetap dianggap independen.

Kerangka Hipotesis



Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metode yang diaplikasikan pada penyelidikan ini. Sujarweni (2015) mendefinisikan sebagai suatu studi yang mendapati hasil yang bisa dikuantifikasi (diukur) dengan mengaplikasikan teknik statistik bahkan metode lainnya.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Karyawan di Aster Cosmetics Malang, berlokasi di Kecamatan Klojen Kota Malang di JL. Agus Salim No. 44, menjadi subjek penelitian. Karena Aster Cosmetics adalah salah satu pengecer kosmetik terlengkap di Kota Malang dan menikmati reputasi positif di kalangan masyarakat umum, para peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mereka di sana. Periode yang dicakup oleh penelitian ini adalah dari Januari hingga Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi berupa pekerja di toko Aster Kosmetik. Yang mana kuantitinya dalam studi ini bernilai 75 karyawan.

Sugiyono (2013) mengklaim bahwa sampel mencerminkan ukuran dan fitur populasi. Dalam penyelidikan ini, digunakan sampling jenuh dengan metode non-probability sampling. Masalah ini diaplikasikan akan studi ini yang mana guna menarik generalisasi dengan kelemahan yang rendah bahkan ketika ukuran populasi relatif rendah akan 30 orang. Yang mana semua populasi diaplikasikan sebagai sampel, sebagai sampel jenuh. 75 karyawan Aster Kosmetik bertindak sebagai sampel penelitian.

Sumber Data

Sumber data yang Diaplikasikan di studi ini ada dua Jenis, yakni:

a) Data Primer

Sumber data primer yakni informasi yang diperoleh peneliti atau petugas lapangan yang ditunjuk dari lapangan (Sinambela, 2022).

Tergantung pada kapan penelitian selesai. Data inti untuk penelitian ini berasal langsung dari jawaban kuesioner dari responden.

b) Data sekunder

Sumber data sekunder meliputi informasi atau data yang telah diperoleh oleh peneliti atau yang berpartisipasi dalam suatu penelitian tertentu (Sinambela, 2022). Data sekunder penelitian berasal dari informasi tentang kinerja, pelanggaran, disiplin, dan studi sebelumnya.

Metode Pengumpulan Data

Teknik Yang diaplikasikan dalam studi ini, yakni berupa:

a) Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Sugiyono (2013) mendefinisikan kuesioner yakni responden mendapatkan beberapa pertanyaan untuk diaplikasikan. Peneliti membagikan tautan ke formulir google yang diterapkan dengan personel Aster Kosmetik Kota Malang.

Informasi pribadi responden serta indikator dari tiap item yang diaplikasikan keduanya dipertanyakan dalam kuesioner ini. Informasi berikut termasuk dalam skala pertanyaan survei Likert, yang berkisar dari 1 hingga 5:

1. Sangat tidak setuju : maka diberi skor 1
2. Tidak setuju : maka diberi skor 2
3. Netral : maka diberi skor 3
4. Setuju : maka diberi skor 4
5. Sangat setuju : maka diberi skor 5

b) Dokumentasi

Memperoleh data dan informasi berupa buku, arsip, catatan, tulisan angka dan foto dalam bentuk laporan dan informasi yang mungkin mendukung kajian dikenal dengan istilah dokumentasi, menurut Sugiyono (2013). Dokumen pengumpulan data kemudian diperiksa. Data tentang pelanggaran karyawan dan frekuensi ketidakhadiran karyawan adalah dokumen yang digunakan dalam penyelidikan ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
Kepuasan Kerja	X1.1	0,606	0,227	Valid
	X1.2	0,665	0,227	Valid
	X1.3	0,617	0,227	Valid
	X1.4	0,599	0,227	Valid
	X1.5	0,674	0,227	Valid
	X1.6	0,561	0,227	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,521	0,227	Valid
	X2.2	0,727	0,227	Valid
	X2.3	0,774	0,227	Valid
	X2.4	0,804	0,227	Valid
	X2.5	0,631	0,227	Valid
	X2.6	0,703	0,227	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,781	0,227	Valid
	Y.2	0,734	0,227	Valid
	Y.3	0,757	0,227	Valid
	Y.4	0,753	0,227	Valid
	Y.5	0,689	0,227	Valid
	Y.6	0,630	0,227	Valid

Karena skor r hitung > tabel r, setiap item dari setiap variabel diakui valid berdasarkan uji validitas. Untuk mengumpulkan data untuk dipelajari, item pernyataan dalam item kepuasan kerja, disiplin kerja, juga kinerja karyawan bisa digunakan.

Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,678	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,784	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,817	Reliabel

Setiap item penelitian punya kuantiti Cronbach Alpha menjadi tinggi akan 0,6, menurut temuan uji reliabilitas. Temuan ini menetapkan validitas pemeriksaan kuesioner studi mengenai penyebab kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91711546
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,060
Test Statistic		,084
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.		

Uji normalitas mendapati akan signifikansi senilai 0,200. Dan mendapati hasil 0,200 > 0,05 dengan begitu hasil residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

No	Variabel Penelitian	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	1.333	0,750	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Disiplin Kerja (X2)	1.333	0,750	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan akan pada variabel kepuasan kerja (X1) punya *tolerance* 0,750 juga VIF 1.333, pada item disiplin kerja (X2) punya *tolerance* 0,750 juga

VIF 1.333. menerangkan akan *tolerance* pada tiap item menjadi tinggi akan 0,10 juga *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, mendapati akan tak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Penelitian	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,753	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,379	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* mendapati signifikansi item kepuasan kerja (X1) 0,753 juga signifikansi disiplin kerja (X2) 0,379. Menerangkan akan signifikansi di tiap item menjadi tinggi akan 0,05 dan tak adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,985	2,994		2,667
	Kepuasan Kerja	,412	,127	,367	3,245
	Disiplin Kerja	,272	,114	,271	2,398
					,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Nilai α senilai 7,985 yang artinya ketika variabel kepuasan kerja (X1) juga disiplin kerja (X2) bernilai 0, mendapati item kinerja karyawan (Y) punya hasil 7,985.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X1) senilai 0,412 menunjukkan item kepuasan kerja (X1) di tingkatkan 1, maka item kinerja karyawan (Y) bisa tinggi senilai 0,412.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) senilai 0,272 mendapati item disiplin karyawan (X2) di naikan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik senilai 0,272.

Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,985	2,994		2,667
	Kepuasan Kerja	,412	,127	,367	3,245
	Disiplin Kerja	,272	,114	,271	2,398
					,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Variabel Kepuasan Kerja
Mendapati akan signifikansi 0,002 < 0,05, juga nilai t hitung 3,245 > 1,666 t tabel. Menerangkan akan Kepuasan Kerja punya dampak positif juga signifikan kepada Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja
Berdasarkan analisis disiplin kerja mendapati signifikansi 0,019 < 0,05 juga t tabel 2,398 > 1,666 t hitung. Menerangkan akan item Disiplin Kerja punya dampak positif juga signifikan kepada Kinerja Karyawan.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,172	2	60,586	16,039	,000 ^b
	Residual	271,975	72	3,777		
	Total	393,147	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja						

Mendapati akan F hitung senilai 16,039 dengan signifikansi 0,000. Menerangkan akan F Hitung $16,039 > 3,126$ F tabel. Cara menentukan F Tabel yaitu dengan cara $df_1 = (k-1)$ juga $df_2 = (n-k-1)$ sehingga didapatkan nilai untuk $df_1 = 2$ dan $df_2 = 71$ yang menghasilkan nilai F Tabel senilai 3,126. Sehingga item kepuasan kerja juga disiplin kerja punya dampak signifikan dengan bersamaan kepada kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,308	,289	1,944
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja				

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 15 menunjukkan akan *Adjusted R Square* senilai 0,289 atau 28,9%. Menerangkan akan dampak kepuasan kerja (X1) juga disiplin kerja (X2) kepada kinerja karyawan (Y) senilai 28,9%, sisanya 71,1% dijelaskan dari item lain yang tak ada dalam studi ini.

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengujian dalam studi ini mendapati akan keterkaitan positif dan substansial antara kinerja karyawan akan kepuasan kerja (X1). Didukung oleh nilai t hitung senilai $3,245 > 1,666$ juga signifikansi senilai 0,002 0,05. Temuan ini mendapati akan kinerja karyawan terjadi peningkatan akan kebahagiaan kerja meningkat. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa seorang karyawan senang dengan pekerjaannya, dan kebalikannya, jika pekerja mendapati bahwa kebutuhan mereka tidak terpenuhi, kinerja mereka juga akan menderita.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian dalam studi ini mendapati keterkaitan positif juga signifikan kinerja karyawan akan disiplin kerja (X2). Didasari dengan signifikansi $0,019 < 0,05$ juga t tabel $2,398 > 1,666$ t hitung. Mendapati akan kinerja pekerja terjadi peningkatan akan disiplin kerja. Secara keseluruhan, dijelakna disiplin kerja berdampak

pada kinerja pekerja. Menjelaskan akan disiplin kerja yang efisien menerangkan tanggung jawab pekerja kepada pekerjaannya, begitu juga kebalikannya, disiplin kerja buruk, mendapati kinerja karyawan bisa mendapati kerugian sebab pekerja tak punya rasa tanggung jawab.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menunjukkan akan kepuasan kerja (X1) dengan bersamaan punya dampak signifikan kepada kinerja karyawan. Dengan pembuktian F hitung senilai 16,039 dengan signifikansi 0,000. Dijelaskan akan kepuasan kerja juga disiplin kerja punya dampak kepada kinerja karyawan, dengan pengertian akan pekerja punya kepuasan juga rasa tanggung jawab kepada pekerjaan yang diemban. Apabila kepuasan kerja juga disiplin kerja naik mendapati kinerja karyawan juga naik, kebalikannya jika kepuasan kerja juga disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Kesimpulan

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan (Studi terhadap Karyawan Aster Kosmetik Kota Malang) Temuan studi mengarah pada kesimpulan yakni:

1. Dapat disimpulkan akan kepuasan kerja berdampak positif juga signifikan kepada kinerja karyawan melalui hasil studi yang suda dijalankan pada Aster Kosmetik Kota Malang dengan uji t (parsial). Hal tersebut dibuktikan senilai $0,002 < 0,05$ juga t hitung $3,245 > 1,666$ t tabel. Menurut temuan di atas, pekerja puas akan tanggung jawab mereka juga cenderung berkinerja efisien, lebih bersemangat tentang pekerjaan, bertanggung jawab, juga umumnya bekerja lebih ceria.
2. Uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja punya dampak positif juga signifikan kepada kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan akan signifikansi $0,019 < 0,05$ juga t hitung $2,398 > 1,666$ t tabel. Temuan ini menyiratkan bahwa rasa tanggung jawab seseorang untuk pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka akan tercermin dalam tingkat disiplin kerja mereka. Karyawan mungkin merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sebagai akibatnya.
3. Telah ditentukan, berdasarkan studi yang dilakukan pada Aster Cosmetics Kota Malang menggunakan temuan uji F (simultan), akan kinerja karyawan punya dampak signifikan dari kepuasan kerja juga disiplin kerja pada saat yang bersamaan. Dengan pembuktian F hitung senilai 16,039 dan signifikansi 0,000.

Saran

Rekomendasi yang dapat peneliti buat berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi terhadap Karyawan Aster Kosmetik Kota Malang) adalah sebagai berikut :

1. Untuk Akademisi, studi ini diinginkan mampu menjadi pengetahuan juga bahan referensi pengembangan studi kedepannya dengan keterkaitan akan kepuasan kerja, disiplin kerja juga kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti setelahnya, bisa mengaplikasikan item lain yang punya dampak akan kinerja karyawan. Yang mana bisa menghasilkan informasi atau temuan yang lebih luas. Adanya koefisien determinasi senilai 28,9%, studi ini hanya punya kontribusi kecil akan kinerja karyawan, mendapati pengantisipasi akan studi selanjutnya tak akan menerapkan model yang sama.

Daftar Pustaka

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia*. Ljokseumawe.
- Afandi, Pandi, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Hasibuan Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna(ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 : Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks,Kelompok Gramedia
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Sinambela, Lijan Poltak (2022). *STATISTIKA SOSIAL : Teori dan Aplikasi untuk Mahasiswa dan peneliti ilmu-ilmu Sosial*. Depok : Rajawali Pers
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.