**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, BUDAYA KERJA, PERSAINGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA MULIA JAYA**

**Dwita Elza Rahma**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Labuhanbatu*

*Email :* *dwidwita233@gmail.com*

**ABSTRAK**

Tujuan peneltian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan kerja, budaya kerja, persaingan kerja, gaya kepemimpinan terhadap pola kinerja kerja karyawan pt. cahaya mulia jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya dengan jumlah sebanyak 40 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen mengunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan menggunkan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan terhadap pola kinerja kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.

**Kata Kunci :** disiplin kerja, kemampuan kerja, budaya kerja, persaingan kerja, gaya kepemimpinan

***ABSTRACT***

The purpose of this study was to determine the effect of work environment variables, work discipline, work culture, work ability, leadership style on the work performance pattern of pt. eternal noble source. The research method used is a quantitative research method. The population in this study were employees of PT. CahayaMulia Jayawith a total of 40 people. The sampling technique used was saturated sampling technique, so that all members of the population were sampled as many as 40 people. The data collection technique used a questionnaire with the instrument measurement scale using a Likert scale. The data analysis technique used was multiple regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence either partially or simultaneously, between the work environment, work discipline, work culture, work ability, leadership style on the work performance pattern of PT. CahayaMulia Jaya.

**Keywords :**work discipline, work ability, work culture, job competition, leadership style

**PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis yang semakin sengit saat ini mendorong organisasi atau asosiasi untuk mengaktifkan dan merampingkan semua aset yang sesuai untuk ketahanan organisasi Muhammad. (2013) menyatakan SDM sebagai aset utama dalam asosiasi, maka salah satu konsekuensinya adalah menempatkan komponen manusia sebagai sumber modal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthfi (2010) Pemenuhan pekerjaan sangat mungkin menjadi unsur utama untuk mendapatkan hasil kerja yang ideal. Setiap individu yang bekerja berharap mendapatkan pemenuhan dari lingkungan kerjanya, pemenuhan akan mempengaruhi efisiensi yang benar-benar diantisipasi oleh direksi. Rose (2012) Mengekspresikan bahwa pemenuhan pekerjaan pada dasarnya adalah seberapa besar sentimen baik atau suram yang ditunjukkan oleh perwakilan terhadap pekerjaan mereka. Setiap individu memiliki tingkat pemenuhan alternatif sesuai dengan kerangka nilai yang menjadi perhatiannya (Lu, Chia-Ju *et al.,* 2013).

Penelitian sebelumnya juga memastikan bahwa pemenuhan posisi memiliki hubungan dengan gaji, tekanan kerja, penguatan, organisasi dan strategi manajerial, prestasi, kesadaran diri, asosiasi dengan orang lain, dan untuk pengakuan hasil asosiasi (Waheed et al., 2011) . Pekerja yang terpenuhi produktif untuk asosiasi karena mereka lebih bersemangat dan berkomitmen sehingga sifat pameran berikutnya terbangun (Gupta, 2013).

Kemajuan administrasi hierarkis masih belum jelas dengan penggunaan SDM, oleh karena itu penting untuk dipahami bahwa ada prosedur untuk memiliki opsi untuk mengikuti pelaksanaan pekerja dan pemenuhan pekerjaan, salah satunya dengan memberikan dukungan. (inspirasi) kepada bawahan sehingga mereka dapat menyelesaikan usaha sesuai dengan harapan dan bantalan. (Hwa Ko, 2012). Yulianda (2009) mengusulkan bahwa inspirasi adalah kerinduan untuk melakukan sebagai keinginan untuk menggunakan tingkat pengerahan tenaga yang tinggi untuk tujuan hierarkis.

Organisasi PT. Cahaya Mulia Jaya yang tak disangka-sangka merupakan organisasi yang memiliki sekitar 1.600 pekerja, juga tak lepas dari persoalan efisiensi representatif. Untuk situasi ini, efisiensi kerja, untuk situasi ini evaluasi kerja, merupakan faktor penilaian bagi organisasi dan perwakilan itu sendiri, sering terjadi kesalahan karena pihak yang memberikan penilaian memberikan penilaian kerja yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Ini akan mempengaruhi dibuat oleh perwakilan. Evaluasi emosional akan mempengaruhi inkonsistensi.

Efisiensi kerja yang merupakan presentasi perwakilan sebagai enkapsulasinya, merupakan evaluasi pameran atau ujian kerja, yang sering menemui kendala. Kendala ini sebagai evaluasi kerja yang tidak sesuai dengan presentasi perwakilan. Supervisor kadang-kadang memberikan penilaian kerja yang sering mengikuti komponen subjektivitas. Dengan tujuan agar rating karya tinggi, namun pameran dalam karya sehari-hari pada umumnya akan rendah. Hal ini akan mempengaruhi administrasi SDM, khususnya perwakilan dalam organisasi. Organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan yang akan mempengaruhi efisiensi kerja.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja sebagaimana dimaksud oleh Sastrohadiwiryo (2013: 291) adalah sikap menghargai, menghormati, patuh, dan patuh terhadap pedoman-pedoman materiil, baik yang tersusun maupun tidak tertulis serta dapat melakukannya dan tidak berusaha untuk tidak mendapat sanksi dalam hal ia menyalahgunakan kewajiban dan ahlinya. diberikan kepadanya.

Menurut Greenberg dan Baron (1993:104) dalam Malayu Hasibuan (1997:212), dinyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk penyerahan diri dari cara berperilaku yang representatif sesuai dengan pengaturan atau pedoman tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan, dan dilaksanakan dalam suatu perkumpulan. Sementara itu, menurut Davis, disiplin kerja dapat dicirikan sebagai pelaksanaan/kegiatan eksekutif untuk mendukung aturan/norma hierarkis (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001:129). Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang tidak semestinya dan terlepas dari sesuatu yang belum sepenuhnya menetap dan mencapai sesuatu yang mendukung dan menjaga sesuatu yang masih mengudara.

Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk secara konsisten, tanpa henti dan terus-menerus bekerja sesuai pedoman materi tanpa mengabaikan standar yang telah ditetapkan sehingga pelaksanaannya berkembang (Keke T.A., 2005: 3). Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk kepatuhan terhadap perspektif dan perilaku yang representatif yang dapat mempengaruhi tekad kerja individu yang pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan organisasi.

(I.G. Wursanto, 2004: 23). Dari penilaian ini, cenderung terlihat adanya kepatuhan terhadap standar yang relevan dan permintaan kapasitas untuk menjalaninya. Adanya ketaatan tersebut sebagai sikap yang tampak sebagai perilaku dan kegiatan, sehingga pedoman, prinsip, standar atau aturan yang relevan dilakukan dengan sengaja dan perwakilan memiliki kendali atas diri mereka sendiri dari demonstrasi yang tidak terpuji.

**Kemampuan Kerja**

Kapasitas adalah kemampuan individu yang mengingat wawasan dan kemampuan untuk mengurus masalah yang dihadapinya (Wursanto, 2003:301). Employability menunjukkan kemampuan individu seperti wawasan dan kemampuan. Kapasitas erat kaitannya dengan kapasitas fisik dan mental yang dibutuhkan individu untuk melakukan pekerjaan. Robbins (2008:57) mengartikan bahwa “Kapasitas adalah kemampuan seseorang dalam melakukan kewajiban pekerjaannya”. Handoko (2001:117) memaknai tentang "Kapasitas adalah faktor penentu kemajuan divisi fakultas untuk mengikuti SDM yang sukses". Orang yang tidak bisa mengatasi masalah yang dihadapinya akan dianggap tidak tulus dalam mengurus bisnis. Pada akhirnya adalah bahwa orang dapat menjalankan tanggung jawab mereka sesuai dengan kapasitas mereka dan jenis pekerjaan yang dibagikan kepada mereka.

Kapasitas kerja adalah kapasitas, informasi, dan wewenang dari pelaksanaan khusus dari tugas yang diberikan. Kapasitas kerja menurut Robbin (2007: 57) “kapasitas menyiratkan batas seseorang untuk melakukan berbagai usaha dalam suatu tugas. Lebih lanjut Robbin mengungkapkan bahwa kapasitas (kapasitas) adalah evaluasi berkelanjutan dari apa yang dapat dilakukan individu.

Robbins dan Hakim (2008) mencirikan kapasitas sebagai kemampuan tunggal untuk melakukan usaha yang berbeda dalam suatu tugas. Kapasitas seorang individu pada dasarnya terdiri dari dua kelompok, khususnya keilmuan dan fisik. Kapasitas ilmiah adalah kapasitas yang diharapkan untuk melakukan latihan mental yang berbeda - berpikir, berpikir, dan mengurus masalah. Pada tingkat yang sama di mana kapasitas ilmiah mengambil bagian yang lebih besar dalam pekerjaan yang kompleks dengan meminta kebutuhan penanganan data. Untuk sementara, kapasitas aktual adalah kapasitas pasti yang signifikan untuk hasil pekerjaan yang membutuhkan lebih sedikit kemampuan dan lebih dinormalisasi.

Menurut Thoha (2000), kapasitas merupakan salah satu komponen dalam pembangunan yang berhubungan dengan informasi atau kemampuan yang dapat diperoleh dari sekolah, persiapan atau pengalaman. Media untuk menyelidiki kapasitas ini harus dimungkinkan melalui instruksi formal atau kasual dan juga dapat melalui wawasan kerja.

**Budaya Kerja**

Brahmasari dan Suprayetno (2008:126) merekomendasikan bahwa budaya perusahaan sebagai sebuah ide dapat menjadi cara untuk mengukur kewajaran tujuan hierarkis, sistem dan asosiasi, tugas, dan efek selanjutnya. Sementara itu, Mangkunegara (2005:113) mengandaikan bahwa gagasan budaya perusahaan adalah serangkaian kerangka harapan atau keyakinan, nilai-nilai dan standar yang diciptakan di dalam suatu asosiasi yang digunakan sebagai aturan sosial bagi individu-individunya untuk menaklukkan isu-isu variasi luar dan rekonsiliasi batin. Robin (2008:721) mencirikan budaya sebagai suatu pengaturan makna bersama yang dimiliki oleh individu yang mengakui asosiasi dari orang lain organisasi-organisasi yang lain. Daft (2009:125) mencirikan budaya sebagai sekelompok kualitas kunci, keyakinan, pemahaman, dan standar dasar yang dimiliki oleh individu dari suatu asosiasi. Budaya adalah contoh nilai-nilai bersama dan kecurigaan tentang bagaimana hal-hal harus mungkin dalam sebuah asosiasi. Contoh-contoh ini dikemukakan oleh individu ketika mereka menangani masalah luar dan dalam, serta menunjukkan kepada individu baru bahwa contoh-contoh ini adalah cara yang tepat untuk dilihat, dipikirkan, dan dirasakan.

Menurut Widagdho (2004:20), kata kebudayaan itu sendiri merupakan penyempurnaan dari bahasa Sansekerta 'budhayah' yang merupakan bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk pengembangan, dan yang menyiratkan kekuatan jiwa, pada akhirnya. hari "budaya adalah kekuatan otak. sebagai daya cipta, harapan dan rasa. Sementara itu, budaya adalah kemajuan budaya, khususnya efek samping dari imajinasi, dorongan, dan rasa. Arti budaya dikomunikasikan secara luas oleh para spesialis seperti Koentraningrat (2004: 2), secara khusus; “Kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari tingkah laku dan akibat dari tingkah laku adat dengan seperangkat aturan yang harus diperoleh dengan belajar dan segala sesuatunya diatur dalam kehidupan individu”. 2003:65), budaya kerja adalah kecenderungan yang dilakukan berulang-ulang oleh perwakilan dalam suatu perkumpulan, pelanggaran terhadap kecenderungan ini tidak mendapat persetujuan yang berat, namun para pelaku perkumpulan secara etis telah menyetujui bahwa kecenderungan ini y adalah kecenderungan yang harus dipatuhi dalam sistem penyelesaian pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Triguno (2001:13), budaya kerja adalah cara berpikir dalam perspektif kehidupan sebagai nilai-nilai yang menjadi ciri, kecenderungan, dan daya dorong utama, yang menetap dalam adanya perkumpulan atau perkumpulan lokal yang tercermin dalam mentalitas. menjadi cara berperilaku, keyakinan, keyakinan. - standar, anggapan dan kegiatan yang diakui sebagai pekerjaan atau pekerjaan.

**Persaingan Kerja**

Rivalitas adalah pertempuran setidaknya dua individu untuk tujuan yang sangat terbatas sehingga dapat memiliki tujuan yang positif. Triton (2010) mengatakan “Occupation rivalry adalah kesempatan bagi perwakilan untuk membuat dan menampilkan presentasi mereka. Semakin baik reaksinya, semakin antusias pekerjaan dan panggilannya. Dengan demikian, kegugupan, stres, dan sentimen pesimis lainnya akan hilang dengan sendirinya. " Siklus disosiatif sering disinggung sebagai proses oposisi, yang merupakan kasus kolaborasi, yang dapat dilacak di setiap masyarakat umum, meskipun strukturnya dan tidak ditentukan oleh cara hidup dan tatanan sosial masyarakat. masyarakat umum yang bersangkutan. Perlawanan dapat diartikan sebagai pendekatan untuk berjuang melawan individu atau pertemuan untuk mencapai tujuan tertentu. Desain oposisi ini disebut pertempuran untuk kehadiran.

Interaksi disosiatif adalah siklus yang memicu konflik. Kontes adalah persaingan atau kontes dapat diartikan sebagai siklus sosial di mana orang atau perkumpulan yang mencari keuntungan melalui masalah sehari-hari yang pada waktu tertentu menjadi titik fokus pertimbangan publik (dua orang dan perkumpulan) dengan menarik pertimbangan terbuka atau dengan mengasah bias yang ada tanpa memanfaatkan bahaya atau kekerasan.

Kompetisi yang lebih ketat mengharuskan setiap asosiasi untuk selalu reflektif dan juga meningkatkan dengan prosedur yang berbeda untuk mendapatkan keunggulan. Sistem yang dapat dilakukan oleh suatu perkumpulan dapat dipikirkan dari dalam perkumpulan atau dari dalam perkumpulan, termasuk membina sifat SDM-nya dan mengerjakan sifat organisasi dengan menilai pelaksanaan pekerjaan yang telah dicapai oleh perkumpulan yang bersangkutan. Upaya organisasi untuk menumbuhkan sifat SDM dan lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan biasanya dengan memberikan inspirasi dan tekad pekerja, memperluas disiplin kerja dan bekerja pada sifat korespondensi kerja.

**Gaya Kepemimpinan**

Thoha (2007) merekomendasikan bahwa ada beberapa gaya administrasi, termasuk gaya inisiatif situasional, yaitu gaya mengingat keterkaitan yang menyertainya: 1) seberapa banyak arahan dan heading yang diberikan oleh perintis, 2) seberapa besar jaminan dasar yang diberikan. oleh perintis, 3) tingkat status atau perkembangan pendukung dalam melakukan usaha, kapasitas atau tujuan yang jelas. Sesuai hipotesis kemungkinan Fiedler dalam Sujak (1990), administrasi yang efektif bergantung pada penerapan gaya perintis pada permintaan keadaan. Penggunaan gaya administrasi, selama waktu yang digunakan menyesuaikan dengan keadaan, dapat melalui interaksi: 1) memahami gaya inisiatif, 2) mendiagnosis apa yang terjadi, dan 3) menerapkan gaya otoritas yang sesuai dengan permintaan atasan. keadaan.

Hipotesis administrasi situasional yang dikemukakan oleh Robert House yang dikenal dengan metode Objective Leadership dalam proklamasi Sujak (1990) mengajukan hipotesis “Hadiah” dalam motivasi yang menyatakan bahwa orang akan didorong oleh dua keyakinan sebagai kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan dan keyakinan bahwa dalam hal buruh dapat menjalankan usaha dengan baik mendapatkan imbalan yang besar untuk dirinya sendiri. Seperti yang ditunjukkan oleh House, ketika perintis memberikan lebih banyak perhatian sesuai dengan kecenderungan umum dari anggapan ini, kualitas yang lebih jelas dicapai oleh para delegasi.

Teori yang dikemukakan House mengungkapkan bahwa antara perintis dan bawahan diharapkan adanya korespondensi yang meyakinkan, sebagai penghiburan dari perintis kepada pekerja dalam menyatukan usaha-usaha yang akan diselesaikan oleh bawahan dengan asumsi-asumsi yang ada pada perintis. Inisiatif situasional memiliki dua aspek inisiatif yang serupa seperti yang dirasakan oleh Fiedler: tugas dan perilaku hubungan. Bagaimanapun, Hersey dan Blanchard (1982) melangkah lebih jauh dengan memikirkan setiap aspek sebagai tinggi atau rendah dan kemudian menggabungkannya ke dalam empat cara perintis yang eksplisit dalam berperilaku: menceritakan, menjual, mengambil bagian, dan menunjuk (menceritakan, menjual, mengambil bagian, janji temu).

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja (Fadli, 2004). Gaya inisiatif yang baik akan mempengaruhi eksekusi pekerja yang tinggi. Penelitian yang dipimpin oleh Smat (2005) menunjukkan bahwa gaya inisiatif berpengaruh signifikan terhadap inspirasi pekerja.

**HIPOTESIS**

Pernyataan sementara yang mana perlu adanya uji kelayakan atau kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Dugaan tentang Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Persaingan Kerja, Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi.

2. Dugaan tentang Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Dugaan tentang Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Dugaan tentang Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Dugaan tentangPersaingan Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Dugaan tentang Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kerangka Pemikiran**

**Disiplin KerjaX1**

**Kemampuan Kerja X2**

**Budaya Kerja X3**

**Kepuasan Kerja Y**

**Persaingan Kerja X4**

**Gaya Kepemimpinan X5**

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *disiplin kerja, kemampuan kerja, budaya kerja, persaingan kerja, gaya kepemimpinan* terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017, p. 8), bahwa penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh respon dan atau data lain terkumpul.Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden,menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan.Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono,2016,p.147) dan dalam perhitunganan alisis data menggunakan alat bantu SPSS (*Statisctical Packagefor the Social Sciences*) 24.0 *for windows*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah.Sugiyono (2010,p.277), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu.Analis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minima l2 variabel independen.

## Analisis Regresi Linier Berganda Tabel 1.

**Koefisien Regresi**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Unstandardized Coefficients  |
| Model | B | Std.Error |
| 1 | (Constant) | 6,101 | 1,698 |
|  | Disiplin Kerja | 0,285 | ,115 |
|  | Kemampuan Kerja | 0,228 | ,103 |
|  | Budaya KerjaPersaingan KerjaGaya Kepemimpinan | 0,3400,3400,285 | ,109,109,115 |

Sumber: Data diolah

dengan asumsi besarnya disiplin kerja adalah konstan/tidak berubah Pada Tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

Y = 6,101 + 0,285X1 + 0,228X2 + 0,340 X3 + 0,340 X4 + 0,285 X5

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

* α = konstanta = 6,101

Menunjukkan besarnya kepuasan kerja (*Y*) yang tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (*X1*), Kemampuan Kerja (*X2*), dan Budaya Kerja (*X3*) Persaingan Kerja (X4) Gaya Kepemimpinan (X5). Artinya jika Disiplin Kerja (*X1*), Kemampuan Kerja (*X2*), dan Budaya Kerja (*X3*) Persaingan Kerja (X4) Gaya Kepemimpinan (X5) = 0,maka kepuasan kerja karyawan (*Y*) akan sebesar 6,101.

* *b*1 = koefisien regresi untuk *X*1 = 0,285

Menunjukkan adanya arah pengaruh motivasi kerja (*X1*) pada kepuasan kerja karyawan (*Y*) PT Rembaka.Artinya apabila motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya akan naik sebesar 0,285 satuan, dengan asumsi besarnya motivasi kerja adalah konstan/tidak berubah.

* *b*2 = koefisien regresi untuk *X*2 = 0,228

Menunjukkan adanya arah pengaruh kepuasan kerja (*X2*) pada kinerja karyawan (*Y*) PT. Cahaya Mulia Jaya. Artinya apabila kepuasan kerja, maka kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya akan naik sebesar 0,228 satuan, dengan asumsi besarnya kepuasan kerja adalah konstan/tidak berubah.

* *b*3 = koefisien regresi untuk *X*3 = 0,340

Menunjukkan adanya arah pengaruh disiplin kerja (*X3*) pada kinerja karya wan (*Y*) PT. Cahaya Mulia Jaya. Artinya apabila disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya akan naik sebesar 0,340 satuan,.

## Tabel 2.

**Hasil Uji *t***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model |  | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3,594 | 0,001 |
|  | Disiplin Kerja | 2,477 | 0,016 |
|  | Kemampuan Kerja  |  2,222 | 0,030 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Disiplin Kerja | 3,131 | 0,003 |

Berdasarkan Tabel 2 Hasil analisis uji *t* diperoleh:

1. Nilai signifikan simotivasi kerja (*X1*) sebesar 0,016 lebih kecil dari α = 0,05 (0,016 < 0,05), maka *H*0 ditolak dan *H*a diterima. Sehingga terbukti variabel motivasi kerja (*X1*) berpengaruh pada kinerja karyawan (*Y*). Pada Tabel 4., koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif 0,285 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.
2. Nilai signifikansi kepuasan kerja (*X2*) sebesar 0,030 lebih kecil dari α = 0,05 (0,030 < 0,05), maka *H*0 ditolak dan *H*a diterima. Sehingga terbukti variabel kepuasan kerja (*X2*) berpengaruh pada kinerja karyawan (*Y*). Pada Tabel 4., koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif 0,228 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.
3. Nilai signifikansi disiplin kerja (*X3*) sebesar 0,003 lebih kecil dari α = 0,05 ( 0,003 < 0,05), maka *H*0 ditolak dan *H*a diterima. Sehingga terbukti variabel disiplin kerja (*X2*) berpengaruh pada kinerja karyawan (*Y*). Pada Tabel 4., koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif 0,340 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.

## Tabel 3.

**Hasil Uji *F***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | SumofSquares | df | MeanSquare | F | Sig. |
| 1 | Regression | 874,677 | 3 | 291,559 | 70,158 | 0,000 |
|  | Residual | 232,723 | 56 |  4,156 |  |  |
|  | Total  | 1107,400  | 59  |  |  |  |

Berdasarkan hasil uji *F* pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai F sebesar 70,158 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah fit.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Disiplin kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.
2. Kemampuan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.
3. Budaya kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.
4. Persaingan Kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.
5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.

**Saran**

1. Diharapkan PT. Cahaya Mulia Jaya lebih memperhatikan Disiplin kerja dalam diri karyawan, terutama pada kegigihan dalam menghadapi lingkungan tidak mendukung dengan cara supervisor harus lebih sering untuk mensupport semangat dalam diri karyawan.
2. Diharapkan PT. Cahaya Mulia Jaya dapat memperhatikan hubungan rekan kerja untuk membangun kerja sama yang baik, maka seharusnya perusahaan memberikan training yang berkelompok untuk membangun hubungan antar rekan kerja.
3. Diharapkan PT. Cahaya Mulia Jaya dalam kepatuhan terhadap pera-turan lebih dipertegas untuk diterapkan agar karyawan lebih patuh dan taat dalam bekerja.
4. Diharapkan PT. Cahaya Mulia Jayadapat melihat persaingan yang terjadi diantara karyawan yang dapat menghambat kinerja perusahaan.
5. Diharapkan PT. Cahaya Mulia Jaya mempunyai seorang pimpinan yang dapat menjadi contoh para karyawan lain dan menjadi public figure di perusahaan tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Apriani,D.,&Hartoyo,W.E.(2012).Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang asia maju abadi semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN,1*(4),76-86.
2. Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. (2012). *Buku ajar perilaku keorganisasian*. Denpasar : Graha Ilmu.
3. Ardana,I.K.,Mujiati W.N., & Utama,I.W.M.(2011).
4. *Manajemen sumber daya manusia*, Denpasar: Graha Ilmu. Azwar,S. (2015). *Penyusunan skala psikologi* (2nded.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
5. Baskoro & Susanty. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan gayakepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati Undip*.
6. Daft. (2010). Era baru manajemen (9th ed.). Jakarta: SalembaEmpat.
7. Dessler,G.(2009).*Manajemen sumberdaya manusia* (10thed.). Jakarta : Indeks.