

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskriptif data yakni menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang bersifat umum. Koperasi Saptawa bertempat di Jl. Wolter Monginsidi No.182, Teluk Betung Utara, Bandar Lampung 35213. Dalam deskripsi ini peneliti akan menggambarkan responden yang menjadi sumber informasi penelitian, berikut karakteristik responden antara lain: jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin dan pendidikan.

**Table 4.1**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>JENIS KELAMIN</b>				
<b>JENIS KELAMIN</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	11	34.4	34.4	34.4
Valid PEREMPUAN	21	65.6	65.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*sumber: Data yang diolah Tahun 2020*

Dari tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin didominasi sebagian besar oleh

karyawan berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 21 orang atau 65,6%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**PENDIDIKAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	6	18.8	18.8	18.8
D3	2	6.3	6.3	25.0
SMA	24	75.0	75.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2020*

Dari tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir didominasi sebagian besar oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sebanyak 24 orang atau 75%.

#### 4.1.2 Karakteristik Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 32 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Variabel Disiplin Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Butir 1	11	34,4	18	56,3	3	9,4	0	0,0	0	0,0
2.	Butir 2	8	25,0	19	59,4	5	15,6	0	0,0	0	0,0
3.	Butir 3	6	18,8	15	46,9	8	25,0	3	9,4	0	0,0
4.	Butir 4	6	18,8	16	50,0	10	31,3	0	0,0	0	0,0

<b>5.</b>	Butir 5	9	28,1	19	59,4	4	12,5	0	0,0	0	0,0
<b>6.</b>	Butir 6	11	34,4	12	37,5	8	25,0	1	3,1	0	0,0
<b>7.</b>	Butir 7	8	25,0	16	50,0	7	21,9	1	3,1	0	0,0
<b>8.</b>	Butir 8	6	18,0	16	50,0	8	25,0	2	6,3	0	0,0
<b>9.</b>	Butir 9	14	43,8	10	31,3	7	21,9	1	3,1	0	0,0
<b>10.</b>	Butir 10	10	31,3	9	28,1	13	40,6	0	0,0	0	0,0

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai hasil jawaban variabel Disiplin Kerja dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak direspon menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 59,4% responden yaitu pada butir ke-2 dan ke-5 pada pernyataan “Saya hadir dikantor tepat waktu” dan “Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan”, sedangkan jawaban paling rendah menyatakan setuju terdapat pada butir ke-10 sebanyak 9 orang atau 28,1% responden yaitu pada pernyataan “Saya bersikap sopan selama berada dalam kantor”.

**Tabel 4.4**  
**Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1.</b>	Butir 1	6	18,8	17	53,1	8	25,0	1	3,1	0	0,0
<b>2.</b>	Butir 2	5	15,6	16	50,0	8	25,0	3	9,4	0	0,0
<b>3.</b>	Butir 3	9	28,1	17	53,1	6	18,8	0	0,0	0	0,0
<b>4.</b>	Butir 4	17	53,1	11	34,4	3	9,4	1	3,1	0	0,0
<b>5.</b>	Butir 5	6	18,8	8	25,0	18	56,3	0	0,0	0	0,0

<b>6.</b>	Butir 6	9	28, 1	17	53, 1	6	18,8	0	0,0	0	0,0
<b>7.</b>	Butir 7	6	18, 8	19	59, 4	5	15,6	2	6,3	0	0,0
<b>8.</b>	Butir 8	4	12, 5	15	46, 9	9	28,1	4	12, 5	0	0,0
<b>9.</b>	Butir 9	6	18, 8	16	50, 0	10	31,3	0	0,0	0	0,0
<b>10.</b>	Butir 10	16	50, 0	12	37, 5	4	12,5	0	0,0	0	0,0
<b>11.</b>	Butir 11	4	12, 5	17	53, 1	9	28,1	2	6,3	0	0,0

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai hasil jawaban responden variabel Kepuasan Kerja dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak direspon menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 59,4% responden yaitu pada butir ke-7 pada pernyataan “Kesempatan untuk melakukan pekerjaan dikantor sesuai dengan hati nurani saya”, sedangkan jawaban paling rendah menyatakan setuju terdapat pada butir ke-5 sebanyak 8 atau 25,0% responden yaitu pada pernyataan “Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai”.

**Tabel 4.5**  
**Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1.</b>	Butir 1	9	28,1	16	50,0	6	18,8	1	3,1	0	0,0
<b>2.</b>	Butir 2	8	25,0	15	46,9	9	28,1	0	0,0	0	0,0
<b>3.</b>	Butir 3	8	25,0	15	46,9	8	25,0	1	3,1	0	0,0
<b>4.</b>	Butir 4	11	34,4	17	53,1	4	12,5	0	0,0	0	0,0
<b>5.</b>	Butir 5	14	43,8	11	34,4	7	21,9	0	0,0	0	0,0

6.	Butir 6	9	28,1	12	37,5	11	34,4	0	0,0	0	0,0
7.	Butir 7	6	18,8	20	62,5	6	18,8	0	0,0	0	0,0
8.	Butir 8	8	25,0	18	56,3	4	12,5	2	6,3	0	0,0
9.	Butir 9	5	15,6	20	62,5	4	12,5	3	9,4	0	0,0
10.	Butir 10	5	15,6	21	65,6	6	18,8	0	0,0	0	0,0
11.	Butir 11	18	56,3	11	34,4	3	9,4	0	0,0	0	0,0
12.	Butir 12	9	28,1	16	50,0	6	18,8	1	3,1	0	0,0

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai hasil jawaban responden variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak direspon menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 65,6% responden yaitu pada butir ke-10 pada pernyataan “Saya selalu mencapai target dalam setiap rencana yang telah saya buat”, sedangkan jawaban paling rendah menyatakan setuju terdapat pada butir ke-5 dan ke-11 sebanyak 11 atau 34,4% responden yaitu pada pernyataan “saya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas” dan “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas peneliti menggunakan 32 responden yang dilakukan kepada sebagian sampel penelitian, dengan menggunakan korelasi *product moment*. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila  $\text{sig} < 0,05$ , maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila  $\text{sig} > 0,05$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Variabel Disiplin Kerja**

Item Pernyataan	$R_{\text{hitung}}$	$R_{\text{tabel}}$	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
<b>Butir 1</b>	0,410	0,349	0,020	0,05	Valid
<b>Butir 2</b>	0,492	0,349	0,004	0,05	Valid

<b>Butir 3</b>	0,768	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 4</b>	0,680	0,349	0,003	0,05	Valid
<b>Butir 5</b>	0,502	0,349	0,003	0,05	Valid
<b>Butir 6</b>	0,454	0,349	0,009	0,05	Valid
<b>Butir 7</b>	0,490	0,349	0,004	0,05	Valid
<b>Butir 8</b>	0,696	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 9</b>	0,569	0,349	0,001	0,05	Valid
<b>Butir 10</b>	0,474	0,349	0,006	0,05	Valid

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai uji validitas variabel Disiplin Kerja menyatakan seluruh item pernyataan didapatkan hasil bahwa keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Variabel Kepuasan Kerja**

Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
<b>Butir 1</b>	0,561	0,349	0,001	0,05	Valid
<b>Butir 2</b>	0,768	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 3</b>	0,566	0,349	0,001	0,05	Valid
<b>Butir 4</b>	0,598	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 5</b>	0,606	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 6</b>	0,662	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 7</b>	0,362	0,349	0,042	0,05	Valid
<b>Butir 8</b>	0,536	0,349	0,002	0,05	Valid
<b>Butir 9</b>	0,661	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 10</b>	0,484	0,349	0,005	0,05	Valid
<b>Butir 11</b>	0,599	0,349	0,000	0,05	Valid

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai uji validitas variabel Kepuasan Kerja menyatakan seluruh item pernyataan didapatkan hasil bahwa keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
<b>Butir 1</b>	0,441	0,349	0,011	0,05	Valid
<b>Butir 2</b>	0,394	0,349	0,026	0,05	Valid
<b>Butir 3</b>	0,585	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 4</b>	0,449	0,349	0,010	0,05	Valid
<b>Butir 5</b>	0,471	0,349	0,006	0,05	Valid
<b>Butir 6</b>	0,694	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 7</b>	0,597	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 8</b>	0,486	0,349	0,005	0,05	Valid
<b>Butir 9</b>	0,657	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 10</b>	0,687	0,349	0,000	0,05	Valid
<b>Butir 11</b>	0,436	0,349	0,013	0,05	Valid
<b>Butir 12</b>	0,617	0,349	0,000	0,05	Valid

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai uji validitas variabel Kinerja Karyawan menyatakan seluruh item pernyataan didapatkan hasil bahwa keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reability kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Inteprestasi Nilai rAlpha Indeks Korelasi**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reabilitas</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2018:184)*

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai ketentuan realibilitas maka diperoleh hasil pengujian data sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabilitas
<b>Disiplin Kerja</b>	0,749	Kuat
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,804	Sangat Kuat
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,780	Kuat

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 terdapat bahwa hasil uji realibilitas dengan nilai cronbach's alpha pada variabel Disiplin Kerja dengan nilai 0,749 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki realibilitas dengan tingkat kuat, variabel Kepuasan Kerja 0,804 dengan reliabel sangat kuat dan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai 0,780 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan reliabel kuat.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas ini untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak.



Prosedur Pengujian:

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier
  
2. Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  
 Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig	Kesimpulan
<b>Disiplin Kerja</b>	0,345	3,33	0,968	Linier
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,808	3,33	0,641	Linier

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2020*

#### 1. Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,345 < 3,33$  dan nilai sig variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,968 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,808 < 3,33$  dan nilai sig variabel Kepuasan Kerja sebesar  $0,641 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) yang lainnya.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka ada gejala multikolonieritas  
Jika nilai VIF  $> 10$  maka tidak ada gejala multikolonieritas
2. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka ada gejala multikolonieritas  
Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolonieritas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
<b>Disiplin Kerja</b>	0,989	1,011	Tidak ada gejala multikolonieritas
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,989	1,011	Tidak ada gejala multikolonieritas

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.12, mengenai hasil uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar  $0,989 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,011 < 10$  artinya tidak ada gejala multikolonieritas atau hubungan di antara kedua variabel bebas tersebut.

#### 4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

##### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$b_1 b_2$  = Koefisien regresi

$a$  = Konstanta

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Sig
<b>(Constanta)</b>	4,442	0,283
<b>Disiplin Kerja</b>	0,132	0,087
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,897	0,000

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.13, tersebut diatas merupakan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 4,442 + 0,132 (X1) + 0,897 (X2)$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan karyawan (Y) sebesar 4,442 satu satuan. Jika jumlah variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja tetap atau sama dengan nol.

a. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X1)

Jika jumlah Disiplin Kerja (X1) naik sebesar satu satuan, maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,132 satu satuan.

b. Kepuasan Kerja (X2)

Jika jumlah Kepuasan Kerja (X2) naik sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,897 satu satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji t dilakukan dengan menghitung  $df = n - k = 32 - 2 = 30$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$ . Berikut adalah tabel hasil uji  $t = 2,042$ . Berikut adalah pengujian yang menunjukkan hasil t yaitu:

**Tabel 4.14**  
**Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	1,243	2,042	0,024	0,05	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ha ditolak Ho diterima
Kepuasan Kerja (X2)	12,526	2,042	0,000	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber : Data yang diolah tahun 2020*

Pada variabel Disiplin kerja (X1) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,243 Jadi  $t_{hitung}$  (1,243) <  $t_{tabel}$  (2,042) dan nilai signifikansi sebesar 0,024 > 0,05, dengan demikian Ha ditolak dan Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja (X2) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,526. jadi  $t_{hitung}$  (12,526) >  $t_{tabel}$  (2,042) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.2 Hasil Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

$H_0$  = Disiplin Kerja(X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y) pada karyawan Koperasi Saptawa.

$H_a$  = Disiplin Kerja(X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y) pada karyawan Koperasi Saptawa.

Kriteria pengujian:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak.
  - b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>
<b>Regression</b>	85,575	3,33	0,000

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2020*

Dari tabel 4.17, terlihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $85,575 > F_{tabel}$  dengan  $df_1 = 2$  ( $k-1=3-1=2$ ) dan  $df_2 = 30$  ( $n-k= 32-3= 29$ ) adalah sebesar 3,33. Dengan  $sig$   $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja(X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawanKoperasi Saptawa.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Koperasi Saptawa**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya hadir dikantor tepat waktu” dan “Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan” pada indikator variabel Disiplin Kerja.

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Saptawa. Dengan kata lain, meskipun karyawan menerapkan disiplin kerja, namun target koperasi tidak tercapai dapat disimpulkan kinerja karyawan tidak memenuhi standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan. Tindakan negative ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, kemampuan intelektual, antipasti atau kelesuan.

Hal ini didukung oleh Menurut Heidjrachman dan Husnan (2018) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Hal ini juga didukung oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) yang menyatakan bahwa Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

#### **4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Koperasi Saptawa**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Kesempatan untuk melakukan pekerjaan dikantor sesuai dengan hati nurani saya”.

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Saptawa. Dengan kata lain apabila Kepuasan Kerja sudah ditingkatkan, karyawan dalam bekerja akan lebih nyaman, tenang dan fokus, ketika karyawan bekerja dengan nyaman, tenang dan fokus maka hal-hal yang tidak diinginkan akan terhindari, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh teori Sedangkan menurut Mangkunegara (2018), bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dalam pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Mutia Arda(2017) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

#### **4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Saptawa**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan pada indikator variabel Disiplin Kerja. Pada variabel Kepuasan Kerja hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan Kesempatan untuk

melakukan pekerjaan dikantor sesuai dengan hati nurani saya, Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun pada pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Saptawa, maka dapat diartikan jika karyawan mematuhi segala peraturan yang telah dibuat koperasi seperti hal nya datang tepat waktu dan memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan, maka kinerja akan meningkat. Begitu pula dengan kepuasan kerja dalam arti karyawan dapat bekerja sesuai dengann kemampuan dan keinginan diri, maka karyawan akan lebih nyaman dan dapat memenuhi target kinerja yang diinginkan koperasi. Begitu juga sebaliknya, apabila banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan tidak memenuhi target yang telah ditentukan, maka karyawan yang saat ini patuh dapat terpengaruh dengan perilaku tidak baik tersebut, sehingga hal itu dapat menurunkan kinerja karyawan Selain itu apabila karyawan tidak bekerja dalam bidang yang ditekuni pun, karyawan tidak merasa nyaman karna tidak dapat mengeksplere kemampuannya. Dalam artian kepuasan kerja juga berpengaruh dalam naik turunnya kinerja karyawan pada Koperasi Saptawa.