



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEDAUNG MEDAN INDUSTRIAL

Calvin Wijaya, Hendra Nazmi, Eddy Susanto, Rikky

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juli 2020

Disetujui Agustus 2020

Dipublikasikan Agustus 2020

Keywords:

Disiplin Kerja;

Kompetensi Kerja;

Kepuasan Kerja; Kinerja

Karyawan

Abstrak

PT. Kedaung Medan Industrial salah satu perusahaan bergerak di bidang penjualan barang rumah tangga seperti gelas, piring dan barang pecah belah. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian berjumlah 178 karyawan dengan diambil sampel berjumlah 123 karyawan. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data Hasil perhitungan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

PENDAHULUAN

PT. Kedaung Medan Industrial salah satu perusahaan bergerak di bidang penjualan barang rumah tangga seperti gelas, piring dan barang pecah belah lainnya. Berdasarkan survei sebelumnya bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari ketidakcapaian target perusahaan.

Disiplin kerja yang rendah juga ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan terhadap jam kerja perusahaan. Terjadinya keterlambatan karyawan datang ke kantor mencerminkan disiplin kerja karyawan yang rendah, dan tidak adanya pengawasan dari perusahaan sehingga berdampak kepada tingginya jumlah keterlambatan karyawan di setiap bulannya.

Karyawan PT. Kedaung Medan Industrial kurang memiliki kompetensi kerja berupa kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang diterima perusahaan tidak memperhatikan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan menurun disebabkan oleh pengawasan kerja yang terlalu ketat, pemimpin yang terlalu otoriter, kompensasi finansial yang tidak sesuai dengan risiko dan beban kerja karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya data turnover karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada

perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial?

TELAAH TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajernya untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa disiplin kerja merupakan suatu

kepatuhan atau ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Teladan pemimpin
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan

Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2014), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Priansa (2016), kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya. Menurut Sedarmayanti (2015), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan.

Dari beberapa pengertian bahwa kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Sedarmayanti (2015), beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. *Behavior Event Interview* (BEI)
2. Tes
3. *Assesment Center*
4. Biodata
5. Rating

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan

pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Triatna (2015), kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan bagaimana respons pegawai terhadap apa yang mereka terima dan organisasi disebabkan mereka telah melakukan pekerjaannya atau perannya.

Menurut Priansa (2016), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif di dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

1. *Turnover*
2. Tingkat ketidakhadiran kerja
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan.
5. Ukuran organisasi perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Amir (2015), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Menurut Sedarmayanti (2015), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dari pengertian di atas, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria.

Menurut Moehariono (2014), pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

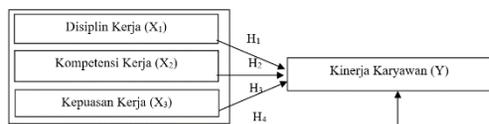
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu

memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, serta kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

H₂: Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

H₄: Disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk

mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku. Sedangkan statistik kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring).

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif explanatory. Zulganef (2013) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 178 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu sehingga diperoleh 123 sampel.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 123 responden dan 30 responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas yang diperoleh di luar sampel penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sujarweni (2015), “Pengambilan sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.”

Menurut Arikunto (2016), “pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner, dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan.
2. Wawancara, dilakukan kepada karyawan pada perusahaan.
3. Studi dokumentasi, adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

Sumber data penelitian terdiri atas:

1. Sumber data primer meliputi hasil pengisian kuesioner dan wawancara
2. Sumber data sekunder meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku dan jurnal.

Uji Validitas

Menurut Torang (2016), uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* = $n-k$ dalam α 0,05. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan $Sig \geq 0,05$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Torang (2016), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 artinya reliabel dan jika memberikan nilai *cronbach alpha* < 0,60 artinya tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ada 3, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Menurut Sujarweni (2015), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov Smirnov yaitu:

1. Jika $sig > 0,05$ maka berdistribusi normal

2. Jika $sig < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Menurut Sujarweni (2015) uji multikolineartitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Tidak ada masalah multikolinieritas jika (tolerance) > 0,1 dan VIF < 10.

Menurut Sujarweni (2015), uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Kriteria uji Glejser yaitu:

- a. Jika $sig > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika $sig < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Model Penelitian

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 X₁ : Disiplin Kerja
 X₂ : Kompetensi
 X₃ : Kepuasan Kerja
 A : Konstanta
 b_{1,2,3} : Koefisien Regresi
 e : Standar error

Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2015:164), koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Sunyoto (2013), Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5 %. Dengan ketentuan:

H_0 : $b_1; b_2; b_3 = 0$ (Disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.)

H_a : $b_1; b_2; b_3 \neq 0$ (Disiplin Kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.)

Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013), uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan :

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ (Disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial)

H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (Disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial)

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,348 + 0,226X_1 + 0,271X_2 + 0,308X_3$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstanta sebesar 2,348 menyatakan bahwa jika variabel bebas disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja tidak ada atau konstan, maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 2,348 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,226 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel bebas disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,226 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi kerja sebesar 0,271 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel bebas kompetensi kerja 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 0,271 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas kepuasan kerja sebesar 0,308 dan

bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel bebas kepuasan kerja 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 0,308 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Adjusted R Square dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,332 hal ini berarti 33,2% dari variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, kompensasi, motivasi kerja sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} ($39,381 > F_{tabel}$ (2,68) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang

berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $123-4=119$ adalah sebesar 1,980. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,986 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,782 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,288 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial.

Pembahasan

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kedaung Medan Industrial

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau $2,986 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial. Menurut Sutrisno (2013), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Disiplin kerja yang rendah juga ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan terhadap jam kerja perusahaan. Terjadinya keterlambatan karyawan datang ke kantor mencerminkan disiplin kerja karyawan yang rendah dan tidak adanya pengawasan dari perusahaan sehingga berdampak kepada tingginya jumlah keterlambatan karyawan di setiap bulannya.

Kompetensi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,782 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

Menurut Priansa (2016:252), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan PT. Kedaung Medan Industrial perlu meningkatkan kompetensi kerja berupa kemampuan dan keterampilan dalam

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,288 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

Menurut Bangun (2012), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja karyawan menurun disebabkan oleh pengawasan kerja yang terlalu ketat, pemimpin yang terlalu otoriter, kompensasi finansial yang tidak sesuai dengan risiko dan beban kerja karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya data turnover karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.
2. Secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

4. Secara simultan disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

5. Koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,332. Hal ini berarti 33,2% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, stress kerja, beban kerja sebagainya.

Saran

Saran-saran yang berguna bagi penelitian ini adalah:

Bagi perusahaan, peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki ketiga variabel tersebut di dalam perusahaan

Untuk penelitian berikutnya, diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Syafar. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moehriono. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Priansa, Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Refromasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2017. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Surjaweni, Wiratna, V. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, Edy. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Kencana.

_____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.

Triatna, Cepi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Torang, Syamsir. 2014. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers

Winarto, M. (2018, January). The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.

Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123