

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BAZNAS KOTA DUMAI**

Abdul Rahman

Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai

abd.rahman@gmail.com

Faizal Nurmatias

Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai

sismi.mylove@gmail.com

Khairul Azmi

Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai

khairulazmi3172@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. dan dimana Karyawan tersebut taat dalam kedisiplinan dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang mana nanti nya kepuasan dan kedisiplinan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di baznas kota dumai. penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Baznas Kota Dumai. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 18 responden, data analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan sofwer SPSS 21.0 windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan secara bersama sama mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Baznas dengan kontribusinya sebesar 90,6% secara persial kepuasan kerja lebih besar memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di Baznas Kota Dumai .

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Job satisfaction is a result that is felt by employees. If the employee is satisfied with his job, then he will stay to work at the company, and where the employee is obedient to the discipline and rules set by the company, which will affect the performance of employees at the Dumai City Baznas. with the aim to determine the effect of work performance and work discipline on employee performance at the Baznas Korta Dumai office. study uses a quantitative method approach, the data used are primary data obtained through distributing questionnaires to 18 respondents, the data analysis uses multiple regression analysis with the help of SPSS 21.0 windows software. Research results show that job satisfaction and work discipline and employee performance together have a positive and significant influence on employee performance at Baznas with a contribution of 90.6% partially job satisfaction contributes to employee performance at Baznas Dumai City.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penentu dan penggerak bagian terpenting tercapainya tujuan organisasi. Organisasi merupakan satu kesatuan yang kompleks yang mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka mempunyai arti telah terjadi adanya peningkatan kinerja dari karyawan.

Optimalisasi tanggungjawab suatu badan organisasi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu badan organisasi, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas dalam badan organisasi tersebut. Karyawan merupakan aset dalam badan organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh badan organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu badan/ lembaga organisasi yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan suatu badan organisasi/ lembaga membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasar hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di BASNAZ Kota Dumai terkait dengan kepuasan kerja dan disiplin karyawan.

Permasalahan yang muncul adalah apa yang menjadi tolak ukur kepuasan dan disiplin kinerja karyawan di PT BASNAZ Kota Dumai. Untuk mengetahui hal tersebut pimpinan badan/ lembaga BASNAZ Kota Dumai telah melaksanakan monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolok ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Keberhasilan kerja perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa campur tangan dari pimpinan.

Sedangkan dalam al Qur'an juga menjelaskan bahwa Kepuasan juga bisa diartikan dengan ridlo. Arti ridlo menurut bahasa adalah puas, bersenang hati, tidak adanya kemarahan. Berdasar dari Alqur'an surat At Taubah ayat 58, sebagai berikut:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَلْمِزُكَ فِي الصَّدَقَاتِ فَإِنْ أُعْطُوا مِنْهَا رَضُوا وَإِنْ لَمْ يُعْطُوا مِنْهَا إِذَا هُمْ يَشَخَطُونَ

Artinya: jika mereka diberi sebahagian dari padanya, mereka bersenang hati, dan jika mereka tidak diberi sebahagian dari padanya dengan serta merta mereka menjadi marah

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai

sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain gaji yang diterima, rekan kerja, promosi jabatan, pekerjaan dan supervisi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila keinginan mereka telah terpenuhi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya.

Badan Amil Zakat Nasional (disingkat BAZNAS) adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. BAZNAS merupakan Lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. BAZNAS berkedudukan di ibu kota negara. BAZNAS Kabupaten/Kota dibentuk oleh Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama atas usul bupati atau walikota setelah mendapat pertimbangan BAZNAS. BAZNAS kabupaten/kota bertanggung jawab kepada BAZNAS Provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota.

Untuk mewujudkan tujuan badan/lembaga organisasi tersebut tentunya masalah disiplin, motivasi dan semangat kerja bagi karyawan sangat penting untuk ditegakkan bagi karyawan/pegawai BASNAZ Kota Dumai. Untuk mengetahui seberapa besar peranan lembaga BASNAZ Kota Dumai dalam mengupayakan peningkatan pengembangan karyawannya, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan disiplin kerja terhadap karyawan BASNAZ Kota Dumai.

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia pengelolaan zakat secara nasional dengan sistem pengumpulan dan mengkontribusikan zakat merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang dan menimbulkan kebosanan bagi karyawan.. Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semangatnya yang tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya baik secara simultan maupun dominan, diantaranya melalui kepuasan kerja karyawan. Agar penelitian terarah serta untuk lebih fokus pada permasalahan, penulis melakukan pembatasan hanya pada Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BASNAZ Kota Dumai

Dengan penelitian secara umum untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan (bagian pengolahan) di BASNAZ Kota Dumai, Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (bagian pengolahan) di BASNAZ Kota Dumai, mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan (bagian pengolahan) di BASNAZ Kota Dumai, mengetahui bagaimana tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja karyawan terhadap kinerjanya di BASNAZ Kota Dumai

Oleh karena itu untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BASNAZ Kota Dumai. Maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian: *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BAZNAS Kota Dumai.”*

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya

sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”.

Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (Discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (Equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (Two factor theory)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfiers* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka

semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya.

Menurut Susilo Martoyo (2007: 156) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu, Tingkat absensi karyawan, Perputaran (turnover) tenaga kerja, Semangat kerja, Keluhan-keluhan, dan Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (Moch. As'ad 1995: 114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Manajemen kerja, Kondisi kerja, Pengawasan (supervisi), Faktor intrinsik dari pekerjaan, Komunikasi, Aspek sosial dalam pekerjaan dan Fasilitas.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011: 511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu: 1) Rating scales dan kuesioner. Pengukuran Kepuasan Kerja Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011: 511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. Rating scales dan kuesioner

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scales secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. Critical incidents

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3. Interviews

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

Disiplin Kerja

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikakan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003:291).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut: Tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi. Menurut Henry Si Mamora faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah keteladanan pemimpin dalam perusahaan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, perhatian kepada karyawan, dan di ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung kedisiplinan

Kinerja

Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. (Payaman J. Simanjuntak:2005:17)

Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan kinerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. (Hadari Hanawi:2006:63). Tika (2006), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo: 2007).

Menurut Indrawan (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu kajian perilaku yang selalu dihubungkan dengan kemampuan dan motivasi dimana kemampuan dibentuk dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (Anwar Purba: 2006) antara lain adalah faktor kemampuan (*Ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge dan Skill*) dengan didukung pendidikan dan latihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Pembinaan untuk meningkatkan kinerja setiap individu, kelompok atau unit kerja, serta meningkatkan kinerja perusahaan setinggi mungkin. Peningkatan kinerja dapat dilakukan antara lain dengan: (Payaman J. Simanjuntak: 2005:19)

1. Mendorong pekerja memahami sasaran uraian tugas atau uraian jabatannya. Serta memahami tanggung jawabnya.
2. Mendorong pekerja memahami sasaran yang harus dicapai, yaitu kondisi akhir yang dapat diukur setelah melaksanakan tanggung jawabnya.
3. Membantu pekerja memahami bagaimana melakukan pekerjaan dengan menggunakan alat-alat kerja yang sesuai.
4. Memberdayakan pekerja melalui bimbingan, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, rotasi penugasan.
5. Menumbuhkan motivasi dan etos kerja.
6. Menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batas waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Evaluasi kerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja diwaktu yang akan datang

Evaluasi kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek- aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi atau perusahaan. (Hadari Hanawi:2006:71). Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja perusahaan dilakukan untuk mengetahui posisi perusahaan, terutamabila terjadi kelambatan atau penyimpangan. (Payaman J.Simanjuntak: 2005: 106)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2007: 193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik hal yang sangat sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja perusahaan optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Metodologi

Penelitian ini adalah adalah kuantitatif Penelitian ini dilakukan atau dilaksanakan di BAZNAZ KOTA DUMAI dan waktu penelitian dilakukan pada Bulan Desember 2020 sampai februari tahun 202, dalam penelitian ini yang menjadi populasi atau menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di bagian pengolahan pada BAZNAZ Kota Dumai Karena populasi tidak begitu banyak maka peneliti mengambil keseluruhan objek untuk diteliti atau penulis menggunakan teknik sample jenuh, yaitu 18 responden, untuk mengumpulkan data menggunakan beberapa instrument yaitu observasi, wawancara, angket atau kuisioner.

Analisis deskriptif

penulis telah menjelaskan bahwa untuk mengetahui kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, guna menjawab permasalahan yang telah tercantum pada bab pendahuluan maka penulis menggunakan teknik angket untuk kedua variabel. Kemudian data yang diperoleh dari kuesioner diolah dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Angka Presentase

F = Jumlah responden yang memilih opsi tertentu N = Jumlah seluruh responden
Keterangan dilengkapi Dengan ketentuan skala prosentase sebagai berikut:

No	Prosentase	Penafsiran
1	60%-90%	sebagian besar
2	51%-59%	lebih dari setengahnya
3	50%	Setengahnya
4	40%-49%	hampir setengahnya
5	1%-39%	sebagian kecil

Pembahasan

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 21 adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas dapat dilihat pada tabel 4.52 kolom Prob (t-statistik) dengan menggunakan SPSS 21.

Tabel
Hasil Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	4.197	1.725		2.433	.028	
1 totalx1	.326	.079	.599	4.105	.001	.296
totalx2	.169	.063	.392	2.687	.017	.296

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil regresi berganda dapat menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas), sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4.197 dan bernilai positif, serta nilai signifikan $0,028 < 0,05$ maka nilai konstanta pada model tersebut memberikan kontribusi yang positif dan signifikan.
2. Koefisien variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,326 dan bernilai positif, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,005$ berarti variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan..
3. Koefisien variabel Disiplin kerja sebesar 0,169 dan bernilai positif; dengan nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,005$ berarti variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan tersebut di atas, maka model yang baik untuk mengukur Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:
4. $\text{Kepuasan Kerja} = 4.197 + 0,326 \text{ Kepuasan kerja} + 0,169 \text{ Disiplin Kerja}$

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien variabel Kepuasan kerja (X1) sebesar 0,326 dan bernilai positif, dengan nilai signifikan $0,001 > 0,005$ berarti variabel Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,169 dan bernilai positif; dengan nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,005$ berarti variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 21 untuk Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS di Kota Dumai dilihat dari koefisien regresi determinasi sebesar 0,906 atau 90,6 %. Hal ini berarti 9,4% dari variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian skripsi yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baznas di Kota Dumai. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan di Baznas termasuk ke dalam kategori cukup, dengan nilai rata-rata 38,17.
2. Disiplin kerja karyawan di Baznas termasuk ke dalam kategori cukup, dengan nilai rata-rata 33,72.
3. Kinerja karyawan di Baznas termasuk ke dalam kategori cukup, dengan nilai rata-rata

22,33.

4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di Baznas kota Dumai.
5. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di Baznas kota Dumai.
6. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di BAZNAS Kota Dumai.

Saran

Setelah penulis mengkaji tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Kota Dumai maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Peningkatan gaji ditunjukkan kepada pimpinan Baznas untuk lebih memperhatikan kesesuaian gaji dengan beban kerja karyawan berdasarkan tanggapan responden karyawan kurang setuju terhadap gaji sesuai beban kerja sebesar 56,6%.
2. Peningkatan kedisiplinan yang ditunjukkan kepada karyawan dalam kehadiran tepat waktu lebih ditingkatkan lagi, berdasarkan tanggapan responden karyawan kurang setuju dengan kehadiran tepat waktu sebesar 38,9%.
3. Peningkatan menyelesaikan semua yang menjadi tugas pokok yang ditunjukkan kepada karyawan lebih ditingkatkan dan di perbaiki lagi, berdasarkan tanggapan karyawan menyatakan setuju dengan menyelesaikan semua yang menjadi tugas pokok dengan persentase sebesar 44,4%.

Daftar Pustaka

- Anas Sudijono. (2012). Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press.
- Anwar Prabu A Mangkunegara. (2004). Manajemen SDM Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group. Hadari
- Nawawi. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko. (2000). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Husein Umar. (2010). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Keith Davis & John W. Newstorm. (1985). Perilaku dalam Organisasi (Alih Bahasa: Agus Dharma). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Malayu S.P Hasibuan . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moch As'ad. (1995). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Mutiara S, Panggabean. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- M. Zainur Roziqin. (2010). Kepuasan Kerja. Malang: Averroes
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins. (2003). Perilaku Organisasi (Alih Bahasa: Tim Indeks). Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani & Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susilo Martoyo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Suwarno & Donni Juni Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik..