

Wahyu Andri Wibowo<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>,  
Gunardi<sup>4</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>5</sup>

## **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA UD JAPAN MOTOR**

Wahyu Andri Wibowo<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>,  
Gunardi<sup>4</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>5</sup>

Universitas Pertamina<sup>1,2</sup>, Politeknik Negeri Lampung<sup>3</sup>, Politeknik Pajajaran ICB Bandung<sup>4</sup>,  
STIE Satya Dharma<sup>5</sup>

wahyu.andri.wibowo@gmail.com<sup>1</sup>, idabagusalit94@gmail.com<sup>2</sup>, ajiewindu@polinela.ac.id<sup>3</sup>  
goenhadis@gmail.com<sup>4</sup>, srikasih71@gmail.com<sup>5</sup>

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of: (1) competence and workplace discipline on employee satisfaction, (2) competence on employee satisfaction, (3) workplace discipline on employee satisfaction. Method used in this study is causal and quantitative research. In this study, the subjects were employees at UD Japan Motor and the objects of research were competency, workplace discipline and employee satisfaction. Population used in this study were all employees at UD. Japan Motor Singaraja, which employs 50 people. This study is categorized as research or research objectives. Data were collected by interviews, document recording and questionnaire methods, and analyzed by multiple regression analysis. The results showed that: (1) competence and workplace discipline have a significant effect on employee satisfaction, (2) competence has a significant effect on employee satisfaction, (3) workplace discipline has a significant effect on employee satisfaction.*

**Keywords:** *Competence, Workplace Discipline, Employee Satisfaction*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan, (2) kompetensi terhadap kepuasan karyawan, (3) disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada UD japan Motor dan objek penelitian adalah kompetensi, disiplin kerja serta kepuasan karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UD. Japan Motor Singaraja yang berjumlah karyawan 50 orang. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian atau sasaran penelitian. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**Kata Kunci :** **Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Karyawan**

**Corresponding Author :** [idabagusalit94@gmail.com](mailto:idabagusalit94@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

UD Japan Motor Singaraja pada tahun 2014 adalah salah satu perusahaan yang memberikan jasa penjualan secara tunai dan angsuran yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor dengan berbagai tipe merek Suzuki. Pada penjualan angsuran, mereka menetapkan tarif suku bunga yang nantinya akan dibebankan pada setiap pembayaran angsuran sepeda motor pertahunnya. Metode penjualan angsuran ini cukup berkembang pesat dan disukai di kalangan usahawan dan juga di kalangan pembeli. UD Japan Motor Singaraja beralamat Jalan Dokter Sutomo, Banjar Bali, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81113.

Berdasarkan pengamatan ternyata di dalam perusahaan pada UD Japan Motor Singaraja mempunyai peran penting dalam penjualan motor bermerek Suzuki di Kota Singaraja. Serta bagaimana Membuat *Customer (Tenant)* Merasa senang dan Nyaman dalam membeli produk motor tersebut. Selain itu manajemen berkaitan dengan hasil pencaian target yang diinginkan oleh perusahaan, hal ini berkaitan langsung dengan sumber daya manusia yang di miliki oleh UD Japan Motor.

UD Japan Motor memiliki tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan keuntungan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan setia kepada organisasi tempatnya bekerja dan akan menunjukkan

ekspresi wajah yang ceria ketika bekerja, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu juga dapat mengurangi tindakan-tindakan yang merugikan seperti absen dan keluhan-keluhan saat bekerja

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti melakukan wawancara sebanyak 4 orang yang berbeda defisi pekerjaannya karyawan pada UD Japan Motor Singaraja ditemukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan diantaranya. Dan hasil wawan cara terhadap bapak Oki bagian mekanik kondisi kerja yang menunjukkan tingkat kesulitan yang dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap tidak menarik dan tidak memberikan peluang untuk belajar contohnya dimana bapak ini memiliki kekurangan dalam pengetahuan tentang IT, yang kedua dari Ibu Ayu bagian marketing mengatakan dalam bekerja tim masih bayak masih ada rekan kerja yang melakukan kecurangan dalam bekerja yang dimana di alamin oleh beliau, kecurangan tersebut yang dirasakan yaitu saat bekerja di lapangan rekan sudah selesai bekerja atau pulang ke rumah sebelum jam kerja selesai yang ke tiga yaitu ibu Ida dan ibu Nyoman Sutiari marketing lepas mengatakan adanya ketidak kepuasan terhadap atasan, yang dimana kedua ibu ini merasakan apa yang diberikan tugas oleh atasan tidak sesuai dengan bidangnya.

Kompentensi dapat menjadi bekal bagi organisasi untuk bekerja secara profesional dan. kompetensi ini harus terus ditingkatkan bagi organisasi sehingga memperoleh kinerja yang bagus berdasarkan wawancara dengan Kadek dan Jik Anom sebagai bidang Sumber Daya Manusia permasalahan yang terjadi mengenai kompetensi beberapa karyawan kurang memahami tentang IT (Informasi Teknologi) seperti laptop computer dan lain-lain rendahnya pendidikan karyawan yaitu tamat

Wahyu Andri Wibowo<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>, Gunardi<sup>4</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>5</sup>

SD/ sederajat bahkan ada tamatan SMP pada UD Japan Montor Singaraja yang mengakibatkan kinerja dan kepuasan kerja menjadi rendah. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sutrisno (2012:18) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan dilapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya karyawan yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya karyawan hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 wib pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 wib tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya karyawan yang kembali ke kantor pukul 15.00 wib. disiplin kerja karyawan pada UD Japan Motor Singaraja sudah cukup baik, bila dilihat dari tingkat kehadiran disiplin kerja karyawan belum maksimal karena karyawan yang datang terlambat dan tingkat kehadiran karyawan untuk tiap bulannya belum mencapai angka 100% hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan dikarenakan kurangnya segi ketaatan pada peraturan dan standar kerja, disiplin kerja karyawan pada UD Japan Motor Singaraja masih kurang optimal karena masih ada karyawan belum sepenuhnya mentaati aturan kerja dan sedikit lalai dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi**  
**UD. Japan Motor Singaraja 2022**

Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Izin	Jumlah Absensi
Juni	0	0	21	0	21
Juli	0	0	24	0	24
Agustus	0	0	41	0	41
September	0	1	101	2	104
Oktober	0	0	67	0	67
November	0	0	54	1	55
Desember	0	0	48	2	50

Sumber: SDM

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama satu tahun terdapat karyawan tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan September 2022. Hal ini menunjukkan ketidak hadiran karyawan dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2006:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari UD. Japan Motor Singaraja tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki rendah, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan disiplin kerja yang rendah, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul: Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD. Japan Motor Singaraja.

**TINJAUAN PUSTAKA**

Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya. Pengertian kompetensi

menurut Robbins (2007:38), kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya. Pengertian kompetensi menurut Robbins (2007:38), kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2002:129) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman lorganisasi. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk dimensi disiplin kerja dan indikator, yaitu : 1. Absensi, kesadaran, pelaporan rekap data, SOP/tata tertib yang jelas dan dapat dipahami. 2. Kesiapan menerima sanksi, sanksi yang diterima mengandung makna, Pemberitahuan tatas sanksi yang diterima, Keputusan yang adil. 3. teguran lisan dan skorsing. Menurut Sutrisno (2011:47), mengemukakan bahwa terdapat enam bentuk indikator disiplin kerja dan indikator yaitu 1. Presensi kehadiran. 2. Ketidak hadiran

karyawan di perusahaan pada saat saat jam kerja. 3. Kepatuhan terhadap jam kerja. 4. Kepatuhan terhadap intruksi dan atasan. 5. Datang dan pulang tepat waktu. 6. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya. Dari beberapa indikator kompetensi yang dipaparkan oleh beberapa pakar. Penelitian ini menggunakan indikator dari Sutrisno (2011:47)

Kaswan (2012:147) mendefinisikan "kepuasan kerja berdasarkan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya". Pendapat ini didukung oleh Handoko (2012:45), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pandangan yang dimaksud dapat merupakan pandangan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2008:95) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari: 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. 2. Kepuasan terhadap Gaji, Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi, Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. 4. Kepuasan terhadap Supervisor, Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut

Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan. 6. Kepuasan terhadap Rekan Kerja, Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

### **Metode**

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dipenelitian ini merupakan desain penelitian kausal. meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal adalah penelitian yang mempunyai tujuan utama untuk hubungan antara variabel yang memengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi Sugiyono (2010). Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari 1. merumuskan masalah 2. mengkaji teori 3. merumuskan hipotesis 4. mengumpulkan data 5. mengolah data dan 6. menarik kesimpulan dan saran.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu etos kerja dan pengembangan karir dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada UD. Japan Motor Singaraja dan objek penelitian adalah kompetensi, disiplin kerja serta kepuasan karyawan. Menurut Nazir (2011:282) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan populasi jenuh. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja sebanyak 50 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil**

Regresi linear berganda digunakan untuk memproyeksikan dan mencari pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*.

#### **Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja, maka dilakukan pengujian secara simultan dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{x_1x_2} = 0$ ; Budaya kompetensi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

$H_1: \rho_{x_1x_2} \neq 0$ ; Budaya kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**Hasil Pengujian Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan karyawan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.197	2	102.599	11.947	.000 <sup>a</sup>
	Residual	403.623	47	8.588		
	Total	608.820	49			

a. Predictors: (Constant), x1, x2

b. Dependent Variable: y

Hipotesis pertama adalah Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai Fhitung yaitu sebesar 11.947 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena probabilitas 0,000 < alpha sebesar 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak Ho yang artinya bahwa ada pengaruh simultan dari kompetensi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan karyawan (Y).

Temuan hasil penelitian ini membahas bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap k kepuasan karyawan pada UD. Japan Montor Singaraja yang ditunjukan dengan F hit Kompetensi sangatlah penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan sukses. Seseorang karyawan yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat yang lebih tinggi, dengan frekuensi yang lebih tinggi dan dengan hasil yang lebih baik pada karyawan biasa atau rata-rata. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin baik juga kepuasan kerja yang dihasilkan diikuti oleh disiplin kerja yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi Suwardji (2012) hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azrin (2013) yaitu kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh

positif terhadap kepuasan, semakin tinggi kompetensi dan disiplin kerjanya maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.ung sebesar 27.920 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil penelitian ini terlihat bahwa kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja.

**Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Montor Singaraja**

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

H<sub>0</sub>: ρ<sub>x1</sub>=0; Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

H<sub>1</sub>: ρ<sub>x1</sub>≠0; Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**Hasil Pengujian Kompetensi terhadap Kepuasan Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.720	1.960		4.450	.000
	x2	.300	.099	.366	3.020	.004
	X1	.545	.173	.382	3.149	.003

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 3.149 untuk variabel kompetensi dengan nilai p-value sebesar 0,000 < alpha = 0,05. Hal ini menyatakan

**Wahyu Andri Wibowo<sup>1</sup>, Ida Bagus Alit Ksama Putra<sup>2</sup>, I Putu Ajie Windu Kertayoga<sup>3</sup>,  
 Gunardi<sup>4</sup>, Ni luh Sri Kasih<sup>5</sup>**

bahwa hipotesis menolak  $H_0$  yang artinya bahwa ada pengaruh dari kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan ( $Y$ ).

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 3.149 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Secara teoritis ada hubungan kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja UD. Japan Motor Singaraja sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan atau pelaku usaha Wibowo (2007:86). sedangkan menurut Menurut Bagia (2005:400), “Modal intelektual yang mencakup kompetensi, komitmen organisasi dan pengendalian pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

**Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja**

Hipotesis ketiga yang akan di uji adalah Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{x_2} = 0$ ; Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

$H_1: \rho_{x_2} \neq 0$ ; Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**Hasil Pengujian Disiplin kerja terhadap Kepuasan Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.720	1.960		4.450	.000
x2	.300	.099	.366	3.020	.004
X1	.545	.173	.382	3.149	.003

a. Dependent Variable:

y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 3.020 untuk variabel disiplin kerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 <  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak  $H_0$  yang artinya bahwa ada pengaruh dari disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan ( $Y$ ).

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 3.020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Hasil penelitian secara empiris menunjukkan ada hubungan yang erat antara Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan

sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagaimana besarkaryawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan Darman (2013:41). Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu dikantor, meninggalkan meja kerja setelah jampulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

### Simpulan dan Saran

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 3.149 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Artinya, jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pada UD. Japan Motor Singaraja dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 3.020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Artinya, jika disiplin kerja baik, maka kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja akan meningkat. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 11.947, dengan probabilitas sebesar 0,000. Artinya, kompetensi dan disiplin kerja dalam sebuah organisasi diperlukan, dimana semakin tinggi kompetensi dan ketaatan kehadiran seseorang maka semakin berpengaruh terhadap pencapaian suatu organisasinya.

Bagi pihak UD. Japan Motor Singaraja, memberikan gambaran tentang

pentingnya kompetensi dan disiplin kerja bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memperhatikan kemampuan dan kenyamanan kerja dari masing-masing karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu: kompetensi, disiplin kerja serta kepuasan karyawan di UD. Japan Motor Singaraja, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kepuasan karyawan pada UD. Japan Motor Singaraja Bali, efikasi diri, gender dan kompensasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2003. *Strategic Human Resource Management A Guide to Action*. Kogan Page Limited. London.
- Badura, A., and Adams, N. E. 1997. Analysis of *self efficacy* theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research and Research*, 1, pp:287-30
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach Internasional Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Donald R. Cooper & Pamela S.Schindler, 2006, "Business Research Methods", 9<sup>th</sup> edition McGraw-Hill Internasional Edition.
- Goleman, G. 1998. *Working With Emotional Intelligence*. New York. Batam
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi

Handoko, T.H. 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 Page 14 manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesepuluh. Penerbit: CV BPFE. Yogyakarta

Haslev D. George. 2010. Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda. Jakarta: PT. rineka Cipta

Mintzberg Henry et al. (1998). *Strategy Safari, A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management* (New York, London, The Free Press):

Mangkunegara, Anwar Pabu.1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja

Rosdakarya. Mathis,Robert & Jackson, Jhon 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, alih bahasa. Diana Angelisa. Penerbit Salemba empat

McClelland,David.1961.*TheAchievingSociety*.NewJersey:VanNonstrand Company,Inc.

Mintzberg, Henry, James Brian Quinn, dan Jhon Voyer, “*The Strategy Process*”. London: Prentice Hall International, Inc., 1995.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGravindo Persada.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah TnggiIlmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sulistiani, Teguh Ambardan Rosidah. 2003.*Manajemen SumberDaya Manusia*. Yogyakarta:Grahallmu.

Tjutju Yuniarsih & Suwanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Usman, Husaini, 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Ketiga. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta

Wibowo.2012.*ManajemenKinerja*,EdisiKeti ga.Jakarta:PTRajaGrafindo Persada.

Willy, Susilo. 2001. *Audit SDM: Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi Perusahaan*. Penerbit Percetakan Gema Amini