

Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Presisi Jaya Sakti

Angel Fiona.

¹⁾³⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang Indonesia

¹⁾afiona03@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Disiplin Kerja
Kemampuan
Lingkungan Kerja
Kepuasan Karyawan

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Presisi Jaya Sakti. Penelitian berikut dikerjakan melalui menyebarkan kuesioner lalu memakai metode deskriptif. Untuk mengerjakan penelitian ini, peneliti menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, uji F dan uji t. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Presisi Jaya Sakti, dengan kriteria tertentu dan diperoleh sampel sebanyak 44 responden. Jawaban perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,652 artinya disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sejumlah 65.2% terhadap kepuasan karyawan dan sisanya 34.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Dari Uji hipotesis diperoleh thitung melalui variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3.998 dan ttabel adalah 2.021 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.998 > 2.021$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, nilai thitung untuk variabel kemampuan (X2) sebesar 4.753 dan ttabel adalah 2.021 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4.753 > 2.021$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dan nilai thitung nilai untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 8.839 dan nilai ttabel = 2.021 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($8.839 > 2.021$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil Uji F adalah nilai fhitung sebesar 24.941 dengan tingkat signifikansi 0.000 artinya $0.000 < 0.05$ dan ftabel = 2.833 artinya $24.941 > 2.833$. Hal tersebut membuktikan lalu terdapat hubungan linear antara variabel disiplin kerja (X1), kemampuan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan karyawan (Y) secara tepat. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia. Saat ini banyak perusahaan mengutamakan dan meningkatkan disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja pada karyawan untuk membantu kinerja perusahaan. Bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan sistem yang baik dan benar, yaitu dengan adanya disiplin bekerja dan kemampuan. Pada perusahaan lain atau pun perusahaan yang saya jadikan penelitian bahwa ada yang harus ditingkatkan kualitas karyawan khususnya kesadaran dalam disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja. Usaha untuk mengembangkan karyawan adalah dengan meningkatkan rasa disiplin kerja dan kemampuan tenaga kerja. Dalam melakukan pekerjaan, perusahaan harus mengetahui seberapa kemampuan karyawan dalam menangani tugas, tanggung jawabnya dan sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Didukung dengan lingkungan tempat kerja karyawan yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kemampuan karyawan.

Menurut Rivai (2011:825) ialah: "Disiplin kerja ialah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan." Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan adalah faktor penilaian perusahaan untuk dapat meningkatkan kebutuhan produktifitas perusahaan. Ketika perusahaan menilai bahwa karyawan dapat bekerja dengan kedisiplinan dan kemampuan yang baik, maka kemungkinan karyawan tersebut dapat ditingkatkan tugas dan tanggung jawabnya oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005:94) “Kemampuan kerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Jadi jika karyawan yang menggunakan waktu bekerja dengan disiplin dapat menghasilkan tugas dan tanggung jawab yang baik, itu merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Nitisemito, 2000:183) Lingkungan kerja yang disediakan perusahaan sangat memengaruhi terhadap kedisiplinan dan kemampuan kerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dan aman jika berada di lingkungan kerja benar, itu mudah meningkatkan kinerja dan semangat pekerja dan itu sangat penting untuk perusahaan.

Handoko (2011:193) menjelaskan “Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka” Cara pandang karyawan harus benar dalam memahami disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan tempat karyawan bekerja (Yanti & Oktari, 2018). Ketika tiga hal itu sudah dijalankan dengan baik dan benar oleh seorang karyawan, pasti akan ada kepuasan tersendiri yang dirasakan oleh karyawan karena telah bekerja sesuai harapan dan peraturan perusahaan dan itu menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan dan karyawan (Josephine & Riki, 2017).

Penelitian ini akan dilakukan pada organisasi perusahaan PT. PRESISI JAYA SAKTI. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1999. Sudah 22 tahun perusahaan ini berdiri. Ada beberapa peraturan disiplin kerja dan kemampuan yang harus lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan.

Menurut latar belakang masalah diatas maka penulis mengambil judul penelitian “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI PT. PRESISI JAYA SAKTI”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2015:3), dalam (Lioni, 2020) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.”

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa:

“Disiplin ialah bersedianya seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi.”

Kemampuan

Menurut Lowser dan Poter (Sekartini, 2016) menjelaskan bahwa :

“Kemampuan sebagai kualitas individu seperti wawasan, kemampuan manual, yang merupakan kemampuan individu yang diharapkan untuk bertindak dan sifatnya stabil. Sejalan dengan itu kemampuan menunjukkan potensi karyawan untuk melakukan usaha atau kewajiban. Kemampuan didentikan dengan kemampuan jasmani dan intelektual yang gerakan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan.”

Lingkungan Kerja

Menurut Muhammad Busro (ERWIN, 2016) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja suatu wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.”

Kepuasan Karyawan

Menurut Grrenberg dan Baron (Sinambela, 2016) kepuasan kerja itu karakter positif atau negatif yang dilaksanakan individu terhadap kewajiban kerjanya.”

III. METODE

Dalam objek penelitian menggunakan metode penelitian yaitu deskriptif, penelitian ini diartikan sebagai mendeskripsikan suatu fenomena atau peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan perusahaan PT. Presisi Jaya Sakti untuk mengetahui tingkat pengaruh disiplin kerja, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan presisi jaya sakti. Populasi dalam penelitian ini adalah 44 karyawan presisi jaya sakti dan sample yang dipakai sebanyak populasi pada karyawan presisi jaya sakti.

Tabel 1. Responden

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Perempuan	26	59.00%
Laki-laki	18	41.00%
Jumlah	44	100.00%

Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data langsung diterima lalu dikumpulkan segera dari sumber datanya. Data primer adalah informasi murni dan aktual yang memiliki sifat update.

2. Data sekunder yakni Informasi didapatkan melalui repositori, buku atau sumber lain dan bertautan dengan faktor yang dianalisa.

Untuk mendapat, lalu memenuhi skripsi ini, penulis dapat menjelaskan teknik penyatuan data ialah terdiri dari : Observasi, melalui pengumpulan data diawali teknik, melakukan kegiatan observasi segera pada objek yang diteliti dilapangan perusahaan dan karyawan. Wawancara, teknik pengumpulan data yaitu menyiapkan dan memberikan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti untuk mendapat informasi tentang perusahaan. Kuesioner, pengumpulan data serta memberikan beberapa pernyataan kepada responden untuk dijawab, hasil respons mereka akan berguna untuk penelitian. Pertanyaan diajukan dalam bentuk kuesioner dan kemudian responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka. Perinciannya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Indikator Jawaban Responden

Nilai Indikator	Indikator Jawaban	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa :

“Validitas suatu derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

Ada dua macam validitas, yaitu validitas internal dan eksternal. Validitas internal ialah berhubungan pada tingkat ketepatan rencana penelitian melalui hasil yang didapat dan validitas eksternal ialah berkenaan dengan apakah ketepatan hasil pemeriksaan atau penelitian dapat dipraktik pada populasi sampell tersebut diambil. Pengujian validitas ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung kurang dari r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka pertanyaan-pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total pertanyaan (dinyatakan tidak valid).
- Jika r hitung lebih dari r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka pertanyaan-pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total pertanyaan (dinyatakan valid).

2. Uji Realibilitas

Berdasarkan Susan Stainback (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa :

“Reliabilitas sering diartikan sebagai konsistensi dan kestabilan data atau temuan, reabilitas biasanya dianggap identik dengan konsistensi data yang dihasilkan oleh observasi yang dilakukan oleh peneliti yang berbeda”. Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur variabel-variabel yang valid yang sudah diuji berkali-kali dalam waktu yang berbeda namun hasil tetap konsisten. Pengujian reabilitas menggunakan instrumen koefisien Cronbach Alpha dengan menggunakan fasilitas SPSS. Instrument tersebut dikatakan reliabel jika memenuhi syarat sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.
- Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sangat umum dipakai untuk memberikan estimator yang linier tidak dapat dengan varian minimum (Best Linier Unbiased Estimator) atau BEST dan berarti model regresi tidak terdapat persoalan. Suliyanto (Aruan & Fakhri, 2015) terdiri dari empat uji yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut (Nasrum, 2018) menyatakan :

“Uji normalitas data mesti dilaksanakan agar peneliti bisa menentukan jenis statistik apa yang akan dipakai. Dan uji normalitas data wajib dikerjakan terpenting untuk penelitian yang implementasinya parameter rata-rata sebagai tolak ukur kemajuan penelitiannya.” berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significant), yaitu:

- Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika Probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas berencana akan memutuskan adakah model regresi diketahui memiliki hubungan dari variabel independent atau bebas. Dampak dari multikolonieritas ialah memicu melonjaknya variabel pada sampel. Untuk membedakan ada atau tidak multikolonieritas pada modal regresi bisa dengan cara menganalisis nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Ghozali (Dr. Mulyono, S.E., 2019).

c. Uji Heteroskedastitas

Uji ini bertujuan, menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual dalam satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika perubahan varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. “Andaikan tidak ada contoh tertentu dan tidak menebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka akan disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk teknik penelitian yang baik ialah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.” Ghozali (Dr. Mulyono, S.E., 2019).

Dasar analisis adalah sebagai:

- “Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.”

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi

Analisis memanfaatkan regresi linear berganda langsung akan mengetahui persamaan dan dampak dari satu variabel terikat dengan setidaknya dua dan lebih variabel bebas. Hasil dari analisis regresi linear berganda menguji seberapa besar pengaruh kebiasaan, profitabilitas, leverage, dan skala perusahaan akan penghindaran pajak. Metode Analisis regresi linear beganda metupakan metode statistik yang dipakai supaya mengenal dominasi antara variabel independent atau bebas.(ERWIN, 2016)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Karyawan

α : Koefisien regresi model

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Kemampuan

X3 : Lingkungan Kerja
 β : Variabel residual

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat melihat besarnya peran variabel bebas yaitu disiplin kerja, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan karyawan dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t digunakan untuk memahami hubungan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji statistik t yang dilakukan dalam penelitian yaitu dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Hipotesis alternatif yang diterima secara parsial yaitu jika nilai statistik t mempunyai hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel.

Pengambilan keputusan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel

a) Jika t hitung lebih besar t tabel maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen terhadap variabel dependen secara individual terdapat pengaruh yang signifikan.

b) Jika t hitung kurang dari t tabel maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen terhadap variabel dependen secara individual tidak berpengaruh signifikan.

d. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik F)

Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak atau bersamaan. Pengujian F dipakai supaya mengerti dampak menurut simultannya terjadi signifikan atau tidak.

Kriteria yang digunakan untuk melakukan uji statistik F adalah :

1) Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas:

a. HO ditolak Ha diterima jika signifikan (F) < 0,05

b. HO diterima Ha ditolak jika signifikan (F) > 0,05

2) Pengambilan keputusan berdasarkan F hitung:

a. Jika F hitung > F tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang artinya HO ditolak.

b. Jika F hitung < F tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yang artinya HO diterima.

IV. HASIL

1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	KET (rhitung > r tabel)
Disiplin Kerja	X1.1	0.456	0.297	VALID
	X1.2	0.632	0.297	VALID
	X1.3	0.667	0.297	VALID
	X1.4	0.645	0.297	VALID
	X1.5	0.603	0.297	VALID
	X1.6	0.410	0.297	VALID
	X1.7	0.444	0.297	VALID
	X1.8	0.741	0.297	VALID
	X1.9	0.724	0.297	VALID
	X1.10	0.797	0.297	VALID

Kemampuan	X1.1	0.771	0.297	VALID
	X1.2	0.723	0.297	VALID
	X1.3	0.777	0.297	VALID
	X1.4	0.583	0.297	VALID
	X1.5	0.727	0.297	VALID
	X1.6	0.742	0.297	VALID
	X1.7	0.847	0.297	VALID
	X1.8	0.795	0.297	VALID
	X1.9	0.704	0.297	VALID
	X1.10	0.844	0.297	VALID
Lingkungan Kerja	X1.1	0.771	0.297	VALID
	X1.2	0.703	0.297	VALID
	X1.3	0.674	0.297	VALID
	X1.4	0.688	0.297	VALID
	X1.5	0.770	0.297	VALID
	X1.6	0.686	0.297	VALID
	X1.7	0.705	0.297	VALID
	X1.8	0.718	0.297	VALID
	X1.9	0.796	0.297	VALID
	X1.10	0.691	0.297	VALID
Kepuasan Karyawan	X1.1	0.591	0.297	VALID
	X1.2	0.725	0.297	VALID
	X1.3	0.839	0.297	VALID
	X1.4	0.747	0.297	VALID
	X1.5	0.832	0.297	VALID
	X1.6	0.741	0.297	VALID
	X1.7	0.745	0.297	VALID
	X1.8	0.900	0.297	VALID
	X1.9	0.862	0.297	VALID
	X1.10	0.721	0.297	VALID

Berdasarkan table tersebut, diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan pada responden dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,297 dan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.771	10

Pada tabel reliability statistic diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.771 dengan jumlah 10 pertanyaan. Menurut V Wiratna Surjaweni (ERWIN, 2016) penelitian Cronbach's Alpha terdapat sebuah alat ukur minimal adalah yang bernilai 0,60. Dari hasil tabel diatas menyatakan bahwa variabel disiplin kerja lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0.60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tentang disiplin kerja terbukti realible.

Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.913	10

Pada tabel reliability statistic diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.913 dengan jumlah 10 pertanyaan. Menurut V Wiratna Surjaweni (ERWIN, 2016) penelitian Cronbach's Alpha terdapat sebuah alat ukur minimal adalah yang bernilai 0,60. Dari hasil tabel diatas menyatakan bahwa variabel kemampuan lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0.60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tentang kemampuan terbukti realible.

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.895	10

Pada tabel reliability statistic diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.895 dengan jumlah 10 pertanyaan. Menurut V Wiratna Surjaweni (ERWIN, 2016) penelitian Cronbach's Alpha terdapat sebuah alat ukur minimal adalah yang bernilai 0,60. Dari hasil tabel diatas menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0.60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tentang lingkungan kerja terbukti realible.

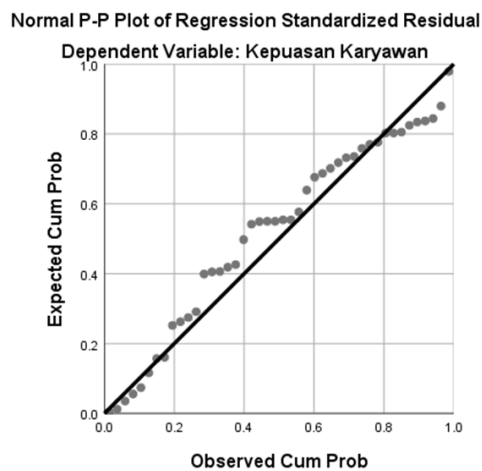
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.922	10

Pada tabel reliability statistic diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.895 dengan jumlah 10 pertanyaan. Menurut V Wiratna Surjaweni (ERWIN, 2016) penelitian Cronbach's Alpha terdapat sebuah alat ukur minimal adalah yang bernilai 0,60. Dari hasil tabel diatas menyatakan bahwa variabel kepuasan karyawan lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0.60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tentang kepuasan karyawan terbukti realible.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa tanda penyebaran informasi berada disekitar garis mirring dan mengikuti arah garis miring atau grafiik histogram. SeHINGA dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

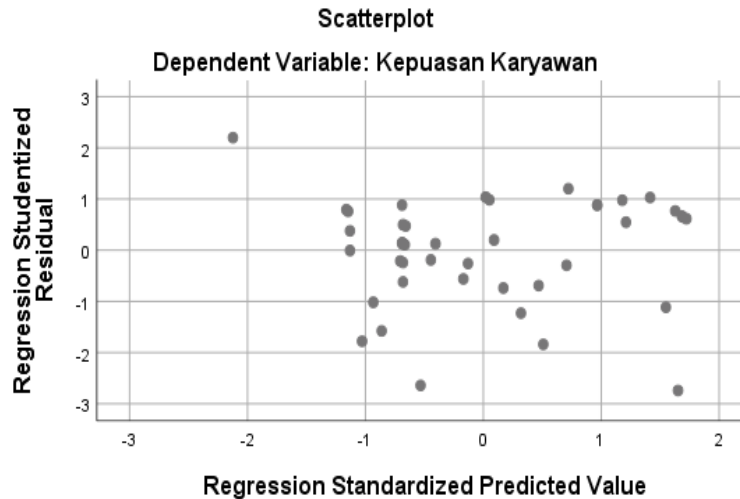
b. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_X1	0.529	1.890
Total_X2	0.384	2.602
Total_X3	0.383	2.608

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel, bisa dilihat untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Kemampuan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai tolerance (0.529;0.384;0.383) > 0.10 dan nilai VIF (1.890;2.602;2.608) < 10. Tidak adanya variabel bebas yang mempunyai nilai tolerance kurang dari 0,10 dan tidak satupun variabel independen yang mempunyai nilai VIF lebih dari 10. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastitas



Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak berbentuk pola tertentu. Maka data diatas dapat dikatakan variabel disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji T

Tujuan Uji t untuk memahami pengaruh disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja dengan menggunakan uji parsial (uji t), pengujian t padas kolom t digunakan untuk mengecek kebemaran dari hipotesis yang ada, dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujilannya adalah sebagai berikut:

Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima.

Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.830	6.606		2.396	0.021
Disiplin Kerja	0.611	0.153	0.525	3.998	0.000
2 (Constant)	16.227	5.479		2.962	0.005
Kemampuan	0.607	0.128	0.591	4.753	0.000

3	(Constant)	5.215	4.197		1.243	0.221
	Lingkungan Kerja	0.861	0.097	0.806	8.839	0.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diketahui nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3.998 dan nilai ttabel = $t (a/2 ; n-k-1 = 0.05/2 ; 44-3-1 = 0.025 ; 40) = 2.021$ Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (3.998 > 2.021), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dan dilihat dari nilai signifikan 0.000 < 0.05 sehingga hipotesis diduga disiplin kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan dapat diterima. Diketahui nilai thitung untuk variabel kemampuan (X2) sebesar 4.753 dan nilai ttabel = $t (a/2 ; n-k-1 = 0.05/2 ; 44-3-1 = 0.025 ; 40) = 2.021$ Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (4.753 > 2.021), maka H0 ditolak dan H2 diterima. Dan dilihat dari nilai signifikan 0.000 < 0.05 sehingga hipotesis diduga kemampuan kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyyawan dapat diterima. Diketahui thitung nilai untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 8.839 dan nilai ttabel = 2.021 Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (8.839 > 2.021), maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dan dilihat dari nilai signifikan 0.000 < 0.05 sehingga hipotesis diduga lingkungan kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan dapat diterima

Uji F

Uji F dipakai sebagai mengetahui sejauh mana variabel X1 (Disiplin Kerja), variabel X2 (Kemampuan), dan X3 (Lingkungan Kerja) sebagai varriabel independen secatra bersama bisa mengutarakan tentang bagaimana kepuasan karyawan pada PT. PRESISI JAYA SAKTI sebagai variabel dependen.

Anova^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.303	3	190.101	24.941	.000 ^b
	Residual	304.879	40	7.622		
	Total	875.182	43			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

Data tersebut menunjukkan nilai fhitung sebesar 24.941 dengan fase signifikansi 0.000 artinya 0.000 < 0.05 dan ftabel = 2.833 artinya 24.941 > 2.833. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel disiplin kerja (X1), kemampuan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan karyawan (Y) secara tepat. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

v. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja (X1), kemampuan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan karyawan (Y) pada PT. Presisi Jaya Sakti, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3.998 dan nilai ttabel = $t (a/2 ; n-k-1 = 0.05/2 ; 44-3-1 = 0.025 ; 40) = 2.021$ artinya nilai thitung lebih besar dari ttabel (3.998 > 2.021), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dan dilihat dari nilai signifikan 0.000 < 0.05 sehingga hipotesis diduga disiplin kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan dapat diterima.
2. Nilai thitung untuk variabel kemampuan (X2) sebesar 4.753 dan nilai ttabel = $t (a/2 ; n-k-1 = 0.05/2 ; 44-3-1 = 0.025 ; 40) = 2.021$ Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (4.753 > 2.021), maka H0 ditolak dan H2 diterima. Dan dilihat dari nilai signifikan 0.000 < 0.05 sehingga hipotesis diduga kemampuan ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuaasan karyawan dapat diterima.
3. Nilai thitung nilai untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 8.839 dan nilai ttabel = 2.021 Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (8.839 > 2.021), maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dan dilihat dari nilai signitfikan 0.000 < 0.05 sehingga hipotesis diduga linngkungan kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan dapat diterima.

4. 3. Nilai t hitung sebesar 24.941 dengan level signifikansi 0.000 artinya $0.000 < 0.05$ dan $t_{tabel} = 2.833$ artinya $24.941 > 2.833$. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel disiplin kerja (X_1), kemampuan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan karyawan (Y) secara tepat. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt . Freeport Indonesia. *Modus*.
- Dr. Mulyono, S.E., M. M. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik. Article Business Mathematics and Statistics, Management Dept., Binus Business School Undergraduate Program Universitas Binus. In *Binus*.
- ERWIN. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CENTRAL SATRYA PERDANA. *Skripsi Thesis Universitas Buddhi Dharma*.
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>
- Lioni, M. (2020). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT.NUSA SARANA INDONESIA SERPONG. *Skripsi/Thesis Universitas Buddhi Dharma*.
- Nasrum, A. (2018). Uji Normalitas Data untuk Penelitian. *Jayapangus Press Book*.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 64–75.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara 2016.
- Sugiyono, D. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *ALFABETA*.
- Yanti, L. D., & Oktari, Y. (2018). Pengaruh Tingkat Profitability, Solvability, Ukuran Perusahaan dan Ukuran Kantor Akuntan Publik Pada Penundaan pemeriksaan (Studi Empiris : Perusahaan Manufaktur Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016). *ECo-Buss*, 1(2), 15–32. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i2.37>