

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARWAYAN PADA KANTOR POS BIMA

Muhammad Krisna Yudha, Wulandari

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Jl. Wolter Monginsidi Tolobali, Kota Bima

Email : krisnabudi805@gmail.com

Abstrak - Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Diantara faktor yang bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja diantaranya kemampuan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif dari sumber data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di kantor Pos Bima. Dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi pustak. Teknik analisa data yang dilakukan antara lain uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitupun secara simultan dihasilkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract - Job satisfaction is a factor that encourages employees to work harder and also serves as motivation for work. Among the factors that can influence the level of job satisfaction include work ability and work discipline. This research aims to determine and analyze the influence of work ability and work discipline on employee job satisfaction. The type of research is associative research with quantitative data from primary data sources. The population used in this research is all employees who work at the Bima Post office. With a total sample of 35 respondents. Data collection techniques were carried out using observation, questionnaires, documentation and literature study. Data analysis techniques used include the classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, determination, t test and f test. The research results show that partially work ability and work discipline influence job satisfaction. Likewise, it simultaneously results that work ability and work discipline influence job satisfaction.

Keywords: *Work Ability, Work Discipline, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah satu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam meningkatkan mutu kerja, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Karena setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan usaha yang sama yaitu menghasilkan keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya melalui usaha yang dijalankannya. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman

masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak (Aprillianto et al., 2019). Diantara faktor yang bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja diantaranya kemampuan kerja dan disiplin kerja.

Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuat berbeda dengan kemampuan lainnya yang rata-rata atau biasa saja. Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasil pekerjaan. Penelitian yang di lakukan oleh Kristiani et al., (2013) menyatakan bahwa pegawai merupakan bagian penting dari organisasi dan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Kinerja dihasilkan jika pegawai memiliki kemampuan untuk mendukung kegiatan mereka di tempat kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Rakata et al., (2022) penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidaksesuaian kemampuan dan keahliannya akan berdampak terhadap kepuasan kerja

pegawai. Dukungan instansi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting mengingat lingkungan instansi baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan (Sembiring, dkk, 2021).

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Secara awam disiplin dalam kerja bisa diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela yang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Alwi & Suhendra, 2019), Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Afianto & Utami, 2017).

Kantor Pos Bima Jln. Datuk Dibanta, Pane, Kecamatan Rasanae Barat, Kota Bima NTB merupakan perusahaan milik BUMN yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang di dalam dan luar negeri yang salah satu misinya adalah “*to make profit*” dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena

tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata “memberi pelayanan”. Berdasarkan hasil observasi penulis pada Kantor Pos Bima terdapat permasalahan dalam hal kemampuan kerja misalnya kurang cepatnya karyawan dalam mengoperasikan komputer sehingga membuat pelayanan sedikit terlambat, karyawan yang masih kurang disiplin misalnya ada beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu dan masih adanya karyawan yang lalai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menjadi masalah yang cukup serius bagi perusahaan karena akan berdampak pada laba yang akan diperoleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul: “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karwayan Pada Kantor Pos Bima”

METODE

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variable (Sugiyono, 2018). Yaitu kemampuan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y).

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam

operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan dalam mengukur presepsi, pendapat dan sikap seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.

C. POPULASI DAN SAMPEL

PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Pos Bima, dengan jumlah keseluruhan karyawan 35 orang.

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2018), “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.” Maka sampel yakni 35 karyawan pada kantor Pos Bima.

D. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pos Bima, dimana objek penelitian tersebut pada Karyawan Kantor Pos Bima JL.Datuk Dibanta, Pane, Kecamatan Rasanae Barat, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. 84118.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yaitu:

- a. Observasi. Merupakan suatu kegiatan langsung pada objek penelitian guna mendapatkan data real.
- b. Angket (kuesioner). Yaitu suatu alat guna mendapatkan pendapat dari para responden untuk tujuan pengolahan data.
- c. Studi pustaka. Ialah mencari literatur untuk referensi sebuah penelitian baik pada buku maupun jurnal
- d. Dokumentasi. Yaitu pengambilan bukti kegiatan yang dilakukan selama penelitian berlangsung.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali, (2017), uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu model regresi dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, dapat diketahui nilai r tabel dalam penelitian ini yaitu 0,300.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, (2017), uji reliabilitas merupakan alat guna mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konsistensi atau variabel. Suatu model regresi dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ standar reliabilitas, pada penelitian ini nilai standar reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,600.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear

berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi :

- a. Uji Normalitas
Menurut Ghazali, (2017) uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal.
- b. Uji Multikolinearitas
Menurut Ghazali, (2017) uji multikolinearitas bertujuan guna menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF antar variabel independen.
- c. Uji Heterokedastisitas
Menurut Ghazali, (2017) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.
- d. Uji Autokorelasi
Menurut Ghazali, (2017), uji autokorelasi mempunyai tujuan dalam mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan

penganggu pada periode t-1 sebelumnya.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2017) analisis regresi linear berganda digunakan untuk naik turunnya keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dari naik turunnya nilai. Berikut rumusnya:

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

Ket:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Kemampuan kerja

X₂ = Disiplin kerja

e = Error Tern

5. Koefisien Korelasi

Menurut Ghazali, (2017), koefisien korelasi merupakan sebuah uji guna mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel apabila kedua variabel berbentuk ratio atau interval.

6. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali, (2017) koefisien determinasi (R²) ditujukan guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R²) mendekati 1 atau semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

7. Uji t

Menurut Ghazali, (2017), "Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan

menganggap variabel lainnya konstan”.

8. Uji f

Menurut Ghozali, (2017), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. PEMBAHASAN ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Adapun hasil pengujian validitas data dalam penelitian tentang kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ialah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	Item 1	0,718	0,300	Valid
	Item 2	0,840	0,300	Valid
	Item 3	0,904	0,300	Valid
	Item 4	0,768	0,300	Valid
	Item 5	0,804	0,300	Valid
	Item 6	0,904	0,300	Valid
	Item 7	0,768	0,300	Valid
	Item 8	0,804	0,300	Valid
Disiplin	Item 1	0,8	0,3	Valid

n Kerja (X2)		87	00	
	Item 2	0,717	0,300	Valid
	Item 3	0,923	0,300	Valid
	Item 4	0,912	0,300	Valid
	Item 5	0,717	0,300	Valid
	Item 6	0,923	0,300	Valid
	Item 7	0,923	0,300	Valid
	Item 8	0,912	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Item 1	0,809	0,300	Valid
	Item 2	0,708	0,300	Valid
	Item 3	0,941	0,300	Valid
	Item 4	0,893	0,300	Valid
	Item 5	0,733	0,300	Valid
	Item 6	0,708	0,300	Valid
	Item 7	0,941	0,300	Valid
	Item 8	0,893	0,300	Valid
	Item 9	0,893	0,300	Valid
	Item 10	0,733	0,300	Valid
	Item 11	0,708	0,300	Valid
	Item 12	0,809	0,300	Valid
	Item 13	0,708	0,300	Valid
	Item 14	0,941	0,300	Valid
	Item 15	0,708	0,300	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel pengujian validitas diatas pada tabel

1, diperoleh Hasil uji validitas dari setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai r product moment $> r$ tabel pada taraf signifikansi 5%, maka seluruh item pernyataan variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Ini berarti, tidak ada data yang tidak valid/hilang (*missing*). Dengan demikian seluruh jumlah indikator dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan diketahui untuk standar nilai reliabilitas yaitu $> 0,600$ selengkapnya seperti tabel 2. dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil Uji
Kemampuan Kerja (X1)	0,976 0,975 0,976	$> 0,600$ $> 0,600$ $> 0,600$	Reliable Reliable Reliable
Disiplin Kerja (X2)			
Kepuasan Kerja (Y)			

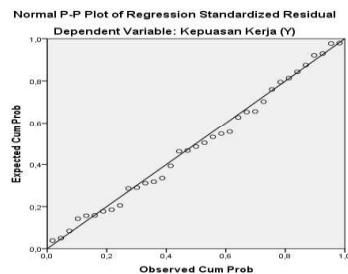
Sumber : Data Diolah, 2023

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing angket variabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua kuesioner variabel kemampuan kerja, variabel disiplin kerja dan variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai

koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6. Dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Dari hasil Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa data mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data Berdistribusi secara Normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan Kerja (X1)	,473	2,114
Disiplin Kerja (X2)	,473	2,114

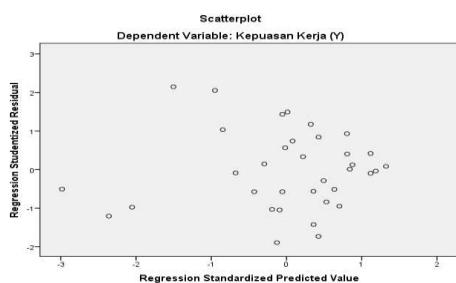
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan output SPSS diatas pada table 3 diketahui bahwa nilai VIF dari variabel kemampuan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) yaitu

2,114 < 10,00 dan nilai tolerance value 0,473 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas



Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual atau lingkaran tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal itu dapat dilihat pada lingkaran atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa data tidak terjadi gejala Heterokedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,850 ^a	,723	,706	6,061	2,532

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4. Diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,532. Pada tabel *Durbin-watson* dengan $\alpha = 5\%$ untuk $n = 35$ dan $k = 3$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel dalam penelitian, di peroleh nilai $dl = 1,2833$ dan $du = 1,6528$. Oleh karena itu, nilai *DW* lebih besar dari nilai *dl*. Dimana jika $d > dU$ ($2,532 > 1,6528$) maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,041	5,987		1,510	,141
Kemampuan Kerja (X1)	,651	,252	,350	2,587	,014
Disiplin Kerja (X2)	,986	,237	,562	4,156	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dari Tabel 5. diatas maka dapat disusun persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,041 + 0,651 X_1 + 0,986 X_2$$

Dimana :

1. Nilai constanta sebesar 9,041 artinya jika kemampuan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya meningkat sebesar 9,041.
2. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,651 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kemampuan kerja (X1) mengalami peningkatan 1%, maka kepuasan kerja (Y) maka meningkat sebesar 0,651.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,986 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja pegawai (Y) maka meningkat sebesar 0,986.

5. Koefisien Korelasi

Tabel 6. Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,723	,706	6,061

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)
 - b. Kemampuan Kerja (X1)
 - c. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
- Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 7. Interval Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) kemampuan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,850. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sangat kuat antara kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

6. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 6 menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,723 menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja hanya mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 72,3% Dan untuk 27,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

7. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8 Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
	9,041	5,987		1,510	,141
	,651	,252	,350	2,587	,014
1 (Constant)					
Kemampuan Kerja (X1)					
Disiplin Kerja (X2)	,986	,237	,562	4,156	,000

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Kantor Pos Bima. Hal terlihat dari nilai signifikansi kemampuan kerja (X1) sebesar $0,014 < 0,05$. dan nilai t tabel = $t (\alpha/2; n-k-1 = t (0,05/2; 35-2-1) = (0,025;32) = 2,037$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,587 > 2,037$), maka **H_{a1} diterima dan H₀₁ di tolak**. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh nasution, dkk (2023) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh secara postif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan (Y) pada Kantor Pos Bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi disiplin kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t (\alpha/2; n-k-1 = t (0,05/2; 35-2-1) = (0,025;32) = 2,037$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,156 > 2,037$), maka **H_{a2} diterima dan H₀₂ di tolak**. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh putri, dkk (2020), yang dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Uji Simultan (Uji F)

Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel = $f (k; n-k), F=(2; 35 - 2)$, hasil Uji F hitung dapat di lihat pada tabel dibawah ini

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3072,416	2	1536,208	41,820	,000 ^b
Residual	1175,470	32	36,733		
Total	4247,886	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X1)

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 dapat dilihat F hitung sebesar 41,820 dengan nilai F tabel adalah 3,28 sehingga nilai F hitung $> F$ tabel atau $41,820 > 3,28$ dan tingkat signifikasi $0,000b < 0,05$ maka **H_{a3} diterima dan H₀₃ ditolak**, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Bima.
2. Terdapat pengaruh signifikan

- secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Bima.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Bima.

Mendasari kepada kesimpulan penelitian diatas maka perlu dikemukakan beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh pihak pihak yang bekerja di Kantor Pos Bima. Saran yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Dalam hal kemampuan kerja, pimpinan Kantor Pos Bima lebih banyak memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, agar kemampuan mereka dalam bekerja bisa lebih baik lagi.
2. Dalam hal disiplin kerja, pimpinan Kantor Pos Bima hendaknya memperhatikan kedisiplinan pegawai terutama menyangkut kehadiran karyawan, untuk itu diperlukan tim monitoring yang bertugas mengawasi setiap karyawan yang hadir
3. Dalam hal Kepuasan, pimpinan Kantor Pos Bima perlu memberikan dukungan dan memberikan masukan kepada karyawannya, terutama dalam hal pembentukan kelompok kerja, dengan cara selalu mengawasi setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tim yang dibentuk, sampai mana proses yang sudah jalan, apabila ada kekeliruan, segera memberikan saran kepada karyawan tersebut
4. Untuk penelitian selanjutnya, agar

memperluas objek penelitian serta menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti variabel pengalaman kerja, motivasi, fasilitas dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 50(6), 58–67.
- Alwi, A., & Suhendra, D. I. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 3(1), 72–93.
- Aprillianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). *Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur* 11(1), 83–95.

- Assauri, S. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Blanchard, K. dan Hersey, P. (2013), *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Jogjakarta : Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Immam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kristiani, A. D., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)*. *Dipenogoro Journal Of Social And Politic*, 1–7.
- Luthan, Fred. 2011. *Organization Behavior ; An Evidence – Based Approach, 12th edition*. : McGraw-Hill , New York
- Nasution, Syarifuddin. Parlaungan, Ade. Hanum, Fauziah. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir. Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 7, Nomor 2.
- Putri, Ridha. Zulfadil. Maulida Yusni. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, vol. 31, no. 2, hal. 56-68.
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur*, Yogyakarta. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 480–492.
- Robbins. Stephen (2015)., *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat,
- Sekartini, Ni Luh. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadew*.

JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, 3(2), 1–12.

Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 131–144.

Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. E (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta

Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Winardi. 2002. Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Per