

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KARAKTERISTIK KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA JLES SPORT MANADO*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, JOB CHARACTERISTICS, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE EFFECTIVENESS AT JLES SPORT MANADO*

Oleh:

Meyvelin C. Tjiali¹
Lucky O.H. Dotulong²
Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

1meyvelintjiali@gmail.com2luckydotulong@unsrat.ac.id3yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada JLES Sport Manado. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Namun secara parsial, hanya disiplin kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh positif signifikan, sementara karakteristik kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini merekomendasikan pentingnya peningkatan kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Karakteristik Kerja, Kepuasan Kerja, Efektivitas Kerja

Abstract: This research aims to analyze the effect of work discipline, job characteristics, and job satisfaction on employee effectiveness at JLES Sport Manado. The method used is a quantitative approach with an associative design. Data was collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 29. The results showed that simultaneously, work discipline, job characteristics, and job satisfaction have a significant influence on employee effectiveness. However, partially, only work discipline and job satisfaction had a significant positive effect, while job characteristics did not show a significant effect. These findings recommend the importance of enhancing discipline and job satisfaction through supportive work environments and effective human resource management policies.

Keywords: Work Discipline, Job Characteristics, Job Satisfaction, Employee Effectiveness

PENDAHULUAN**Latar Belakang Penelitian**

Industri fitness dan gym di Indonesia mengalami perkembangan signifikan dalam dekade terakhir, dipicu oleh kombinasi faktor kompleks yang mencakup perubahan demografis, kesadaran kesehatan masyarakat saat ini dan pertumbuhan ekonomi. Semakin banyaknya masyarakat kelas menengah yang peduli dengan kesehatan, ditambah pengaruh media sosial, dan meningkatnya masalah kesehatan akibat gaya hidup kurang aktif, telah mendorong minat masyarakat untuk lebih memperhatikan aktivitas fisik dan kebugaran. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat di industri fitness, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kritis yang menentukan keberhasilan sebuah gym.

Banyaknya pelaku bisnis gym menghadapi tantangan signifikan terkait rendahnya profesionalisme dan kompetensi instruktur, kurangnya kemampuan komunikasi dan pelayanan prima terhadap member, serta minimnya pengetahuan mendalam tentang metode pelatihan dan kesehatan. Permasalahan ini berdampak langsung pada tingkat kepuasan pelanggan dan kelangsungan usaha. Rendahnya kualitas sumber daya manusia tidak hanya memengaruhi kinerja operasional gym, tetapi juga menurunkan daya saing pasar fitness yang kompetitif, dimana konsumen

semakin cerdas dan memiliki ekspetasi tinggi terhadap pelayanan, kualitas instruksi, dan pengalaman berlatih yang komprehensif.

Dalam lonteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan. Disiplin kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja merupakan variabel kunci yang diduga memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja. Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Dwinanda, Zulhj, dan Islam (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan yang tumbuh secara sukarela dalam diri seseorang untuk mengatur dirinya sendiri menjadi keputusan, aturan, nilai-nilai kerja, dan tindakan yang sesuai. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai manifestasi kesadaran diri dan komitmen individu dalam menciptakan kinerja yang berkualitas dan bertanggung jawab dilingkungan kerja.

Karakteristik kerja meliputi berbagai aspek seperti lingkungan kerja, beban kerja dan hubungan antar karyawan. Menurut Robbins (2001), karakteristik pekerjaan adalah usaha untuk mengenali aspek-aspek tugas dalam suatu pekerjaan, serta kaitannya dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan adalah upaya sistematis untuk mengenali, mengintegrasikan, dan memahami berbagai aspek tugas yang memengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja merupakan refleksi emosional positif karyawan terhadap pekerjaannya yang tidak hanya sekedar perasaan subjektif, melainkan faktor strategis yang secara langsung memengaruhi motivasi, moral dan disiplin kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Jle's Gym and Fitness Center merupakan fasilitas olahraga modern yang berlokasi strategis di Jalan Politeknik, Kairagi 2, Manado. Pusat kebugaran ini menawarkan peralatan berkualitas tinggi. Jle's memiliki beragam kelas olahraga seperti yoga, muaythai, Thai boxing, zumba, body language, dan aerobik yang dibimbing oleh instruktur bersertifikat. Pada Mei 2022, Jle's mengembangkan fasilitasnya dengan menambahkan kolam renang indoor beserta steam sauna dan lima line arena badminton. Biaya keanggotaan gym regular adalah Rp 250.000 per bulan, termasuk akses ke semua kelas, sementara akses ke kolam renang dan steam sauna dikenakan biaya Rp 350.000 per bulan. Jle's juga menawarkan berbagai promosi menarik seperti paket corporate dan diskon khusus untuk pelajar dan mahasiswa. Para trainer di Jle's tidak hanya fokus pada aspek teknis kebugaran tetapi juga memberikan motivasi dan edukasi tentang pentingnya pola makan seimbang dan konsistensi dalam mencapai kesehatan optimal.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut, sehingga manajemen JLES Sport Manado dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya mausia dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat untuk mengembangkan pengetahuan akademis, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di lingkungan olahraga.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan di JLES Sport Manado.
2. Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan di JLES Sport Manado.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan di JLES Sport Manado.
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Efektivitas Kerja karyawan di JLES Sport Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016), efektivitas kerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya secara maksimal. Indikator efektivitas kerja meliputi: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pemanfaatan waktu, dan Peningkatan kualitas sumber daya manusia

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati aturan yang berlaku dalam organisasi. Siagian (2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan

menaati ketentuan yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja menurut Nitisemito (1996) mencakup: Tingkat absensi, Kelalaian dalam penyelesaian tugas, Produktivitas kerja, dan Kecerobohan dan konflik kerja

Karakteristik Kerja

Karakteristik kerja mencakup elemen-elemen dalam suatu pekerjaan yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2001), karakteristik kerja merupakan upaya untuk mengenali aspek-aspek tugas yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Indikator karakteristik kerja meliputi: Keragaman keterampilan, Identitas tugas, Signifikansi tugas, Otonomi, dan Umpan balik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja merupakan refleksi dari sikap emosional karyawan terhadap tugas, imbalan, hubungan kerja, dan peluang pengembangan. Indikator kepuasan kerja menurut Simanjuntak dan Sitio (2021) antara lain: Pekerjaan itu sendiri, Upah, Promosi, Pengawasan, dan Rekan kerja

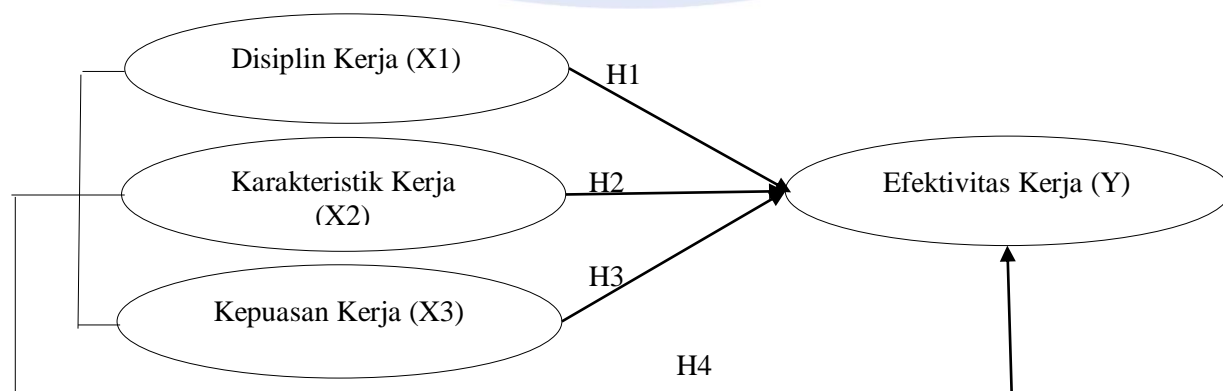
Penelitian Terdahulu

Penelitian Dwinanda, Zulhj, dan Islam (2023) bertujuan ingin menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektifitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota, yang berjumlah 117 orang. Jumlah populasi PT Telkom Makassar STO Balaikota adalah 117 orang, maka dengan menggunakan metode slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja

Penelitian Hasan, Hertati, dan Pebriani (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Pada Karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk Kota Palembang. Sampel terpilih sebanyak 45 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (data primer). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Hasil analisis data dengan bantuan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi.26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. Dan variabel Tingkat Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. Sedangkan variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

Penelitian Suryadi dan Karyono (2022) bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia dengan metode kuantitatif dan melalui perhitungan populasi dan sampel menggunakan rumus slovin dan menyebar kuisisioner kepada karyawan dan menggunakan SPSS 22 untuk pengolahan data. Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan Uji T secara parsial dan menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori (2025)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada JLES Sport Manado
 H₂: Karakteristik Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada JLES Sport Manado
 H₃: Diduga bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada JLES Sport Manado
 H₄: Disiplin Kerja, Karakteristik Kerja, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada JLES Sport Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel independen, yaitu disiplin kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengukuran objektif atas data numerik yang diperoleh melalui instrumen terstandar, sedangkan metode asosiatif memungkinkan analisis keterkaitan antar variabel yang dapat diuji secara statistik melalui analisis regresi.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif JLES Sport Manado, yang berjumlah 44 orang. Karena ukuran populasi tergolong kecil dan masih dalam batas jangkauan penelitian, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah saturated sampling atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan menggunakan pendekatan ini, seluruh responden dapat memberikan kontribusi data secara langsung untuk dianalisis, sehingga meningkatkan validitas internal penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup, yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal, buku teks, jurnal ilmiah, serta publikasi relevan yang mendukung pembahasan teoritis.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis yang telah diadaptasi dari literatur terpercaya, dan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5). Sebelum digunakan secara penuh, instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan dan kelayakan alat ukur.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja diartikan sebagai kesediaan dan kepatuhan karyawan dalam menaati aturan dan ketentuan organisasi serta menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Disiplin yang tinggi akan tercermin dalam perilaku kerja yang teratur, minim pelanggaran, dan produktivitas yang stabil.	Penurunan produktivitas kerja, Tingkat absensi karyawan, Kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja, Kasus pencurian bahan kerja, Frekuensi konflik antar karyawan
Karakteristik Kerja (X2)	Karakteristik kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan makna, tanggung jawab, dan variasi kepada karyawan. Pekerjaan dengan karakteristik yang baik cenderung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.	Keragaman keterampilan (<i>skill variety</i>), Identitas tugas (<i>task identity</i>), Signifikansi tugas (<i>task significance</i>), Otonomi (<i>autonomy</i>), Umpan balik (<i>feedback</i>)
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional karyawan yang positif terhadap pekerjaan, yang muncul dari persepsi bahwa	Isi pekerjaan yang dilakukan, Keadilan dan kecukupan upah, Peluang untuk promosi jabatan, Kualitas pengawasan

	pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan individu. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap komitmen dan kinerja karyawan.	dari atasan, Hubungan sosial antar rekan kerja
Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja menggambarkan sejauh mana hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Efektivitas yang tinggi menunjukkan pencapaian tujuan kerja secara optimal, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu penyelesaian.	Kuantitas kerja (jumlah output yang dihasilkan), Kualitas kerja (tingkat ketelitian dan kerapihan), Pemanfaatan waktu secara efisien, Upaya peningkatan kapasitas atau kualitas sumber daya manusia

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Fadli (2021), validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrumen itu benar-benar mengukur objek yang hendak diukur. Pengujian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dilakukan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) melalui program SPSS Statistics.

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Menurut Azwar (2009), reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang artinya keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, dan sebagainya. Penelitian ini harus mendapatkan instrumen yang reliabel sebagai kriteria yang harus dipenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik, yaitu harus melakukan 3 uji dibawah ini:

1. Uji Normalitas, Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.
2. Uji Multikolineritas, Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas.
3. Uji Heteroskedastisitas, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (disiplin kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja). Model regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y	: Efektivitas Kerja
X ₁	: Disiplin Kerja
X ₂	: Karakteristik Kerja
X ₃	: Kepuasan Kerja
β ₀ , β ₁ , β ₂ , β ₃	: Koefisien Regresi
ε	: Error Term

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah disiplin kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hipotesis nol (H₀) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (disiplin kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja) terhadap efektivitas kerja. Hasil uji t memberikan informasi apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja, Karakteristik, Kepuasan Kerja dan Efektivitas Kerja**

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,594	0,297	Valid
X1.2	0,649	0,297	Valid
X1.3	0,705	0,297	Valid
X1.4	0,795	0,297	Valid
X1.5	0,719	0,297	Valid
X2.1	0,673	0,297	Valid
X2.2	0,685	0,297	Valid
X2.3	0,763	0,297	Valid
X2.4	0,772	0,297	Valid
X2.5	0,662	0,297	Valid
X3.1	0,868	0,297	Valid
X3.2	0,849	0,297	Valid
X3.3	0,836	0,297	Valid
X3.4	0,878	0,297	Valid
X3.5	0,847	0,297	Valid
Y1	0,783	0,297	Valid
Y2	0,794	0,297	Valid
Y3	0,704	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan 2025

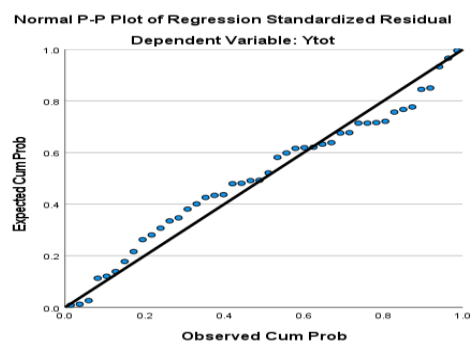
Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa item-item tersebut diatas valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja, Karakteristik, Kepuasan Kerja dan Efektivitas Kerja

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,732	Reliabel
Karakteristik Kerja	0,754	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,908	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,635	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2025

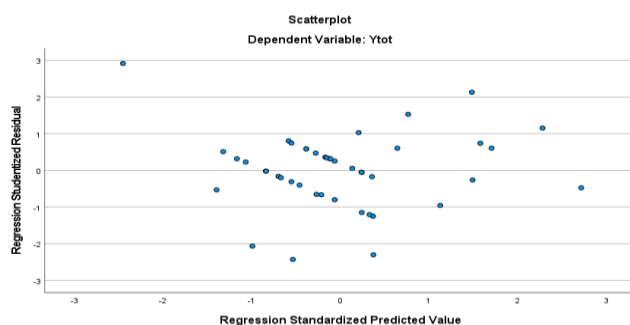
Nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.6 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Histogram Regression)**

Sumber: Data Olahan 2025

Grafik P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan dalam penelitian ini rata-rata mendekati garis diagonal yang berarti bahwa data residual yang diuji berdistribusi normal. Sehingga penelitian ini bisa dilakukan pengujian yang akan dilakukan berikutnya.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber: Data Olahan 2025

Dari scatterplot terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tidak ada pola mengerucut atau meluas yang mencolok. Karena tidak ada pola yang jelas dalam scatterplot, maka tidak terdapat masalah heteroskedasitas dalam model regresi ini. Artinya, varians residual konstan dan asumsi klasik regresi dipenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.900	1.112
	Karakteristik Kerja	.899	1.112
	Kepuasan Kerja	.993	1.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan table 4, semua nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-3.176	3.117		-1.019
	Disiplin Kerja	.534	.086	.722	6.194
	Karakteristik Kerja	.102	.083	.143	1.226
	Kepuasan Kerja	.087	.042	.229	2.060

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Sumber: Data Olahan 2025

Dari tabel 5, diperoleh koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,176 + 0,534X_1 + 0,102X_2 + 0,087X_3$$

Interpretasi persamaan koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Konstanta -3.176 memiliki arti jika semua variabel independen bernilai 0, maka efektivitas kerja pada penelitian ini bernilai negatif (-3.176).
- Disiplin Kerja 0.534 memiliki arti setiap kenaikan 1 satuan dalam variabel disiplin akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0.534, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Karakteristik Kerja 0.102 memiliki arti setiap kenaikan 1 satuan dalam variabel karakteristik akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0.102, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Kepuasan Kerja 0.087 memiliki arti setiap kenaikan 1 satuan dalam variabel kepuasan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0.087, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.474	.967

a. Predictors: (Constant), X3tot, X1tot, X2tot

b. Dependent Variable: Ytot

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 7, $R = 0.715$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (disiplin kerja, karakteristik, dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (efektivitas kerja). $R^2 = 0.511$ menunjukkan bahwa sekitar 51.1% variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model. Adjusted $R^2 = 0.474$ mengindikasikan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan variabilitas efektivitas kerja, dengan memperhitungkan jumlah variabel prediktor dalam model.

Uji Hipotesa

Uji-F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.119	3	13.040	13.936	.000 ^b
	Residual	37.427	40	.936		
	Total	76.545	43			

a. Dependent Variable: Ytot

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Olahan 2025

Karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, $F\text{-hitung} (13.936) > F\text{-tabel} (2.84)$ dan $\text{Sig.} < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa disiplin, karakteristik, dan kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Jles Sport Manado. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan valid dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji-T

Hasil uji T pada tabel 5 menunjukkan:

- Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) karena $\text{Sig.} 0.000 < 0.05$.
- Kepuasan kerja (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) karena $\text{Sig.} = 0.046 < 0.05$.
- Karakteristik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) karena $\text{Sig.} = 0.227 > 0.05$.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan efektivitas kerja dalam konteks penelitian ini. Ketika disiplin kerja meningkat, efektivitas kerja juga cenderung meningkat secara signifikan. Temuan ini mendukung teori bahwa karyawan dengan tingkat disiplin tinggi lebih konsisten dalam menjalankan tugas dan mencapai target kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Dwinanda, Zulhj, dan Islam (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam membentuk budaya dan efektif. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi lebih mampu mengelola waktu, mengikuti peraturan, dan bekerja dengan tanggung jawab yang lebih besar. Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik maka tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan dengan kualitas yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan, dan penurunan efektivitas kerja. JLES Sport Manado perlu menerapkan kebijakan yang mendorong peningkatan disiplin kerja di antara karyawan. Kebijakan ini dapat mencakup sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan pemberian sanksi bagi yang melanggar aturan kerja. Hasil ini sejalan dengan teori bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi. Berdasarkan hasil penelitian ini, manajemen JLES Sport Manado dapat menjadikan disiplin kerja sebagai salah satu fokus utama dalam strategi peningkatan efektivitas kerja. Pelatihan dan pengawasan yang ketat dapat diterapkan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang memberikan contoh kedisiplinan juga dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya bekerja secara teratur dan terstruktur. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, seperti memberikan fasilitas yang mendukung keteraturan kerja, juga dapat membantu meningkatkan disiplin kerja. Efektivitas kerja dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja bukan hanya sekedar kebiasaan individu, tetapi juga faktor kunci dalam kesuksesan JLES Sport Manado.

Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. P-value yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa ada kemungkinan besar bahwa hubungan antara karakteristik individu dan efektivitas kerja terjadi secara kebetulan dan tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Dalam hal ini, hipotesis nol yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak mempengaruhi efektivitas kerja tidak dapat ditolak. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani dan Sridadi (2020) yang menunjukkan bahwa meskipun karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi, dampaknya terhadap efektivitas kerja tidak selalu positif. Hasil ini mengindikasikan bahwa karakteristik individu, seperti kemampuan, kepribadian, atau pengalaman kerja, tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja atau efektivitas kerja di JLES Sport Manado dalam konteks penelitian ini. Salah satu penjelasan mungkin adalah bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan, seperti lingkungan kerja, motivasi, dukungan manajerial, atau kebijakan organisasi. Faktor-faktor ini sering kali berinteraksi dan memberikan dampak yang lebih besar terhadap bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya, daripada hanya mengandalkan karakteristik pribadinya. Kecocokan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan sangat penting. Teori *Person-Job Fit* menyarankan bahwa kecocokan antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang mereka lakukan berperan besar dalam menentukan kinerja dan efektivitas kerja. Jika pekerjaan yang dijalankan oleh individu tidak cocok dengan karakteristik yang mereka miliki, maka meskipun karakteristik tersebut ada, pengaruhnya terhadap efektivitas kerja menjadi tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, faktor-faktor lain yang lebih mendalam, seperti kondisi pekerjaan, gaya manajerial, atau suasana organisasi, mungkin lebih memengaruhi efektivitas kerja daripada sekadar karakteristik individu.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan efektivitas kerja. Dalam hal ini, hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi efektivitas kerja di JLES Sport Manado dapat diterima, sementara hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh dapat ditolak. Hasil ini mendukung teori yang menganggap bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Secara teori, hubungan antara kepuasan kerja dan efektivitas kerja sudah banyak dibahas dalam berbagai kajian. Menurut teori *Job Satisfaction-Performance*, kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik itu terkait dengan kondisi fisik tempat kerja, penghargaan yang diberikan, hubungan antar rekan kerja, maupun pengakuan dari atasan, cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Motivasi yang tinggi ini pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas kerja karena karyawan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, berusaha keras dalam menyelesaikan tugas, dan menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Hasil ini mendukung teori Herzberg di tahun 1959 tentang *Motivation-Hygiene Theory*, yang menyatakan

bahwa kepuasan kerja merupakan faktor motivasional yang berdampak pada produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Daga dan Hamu (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tercapai memiliki potensi untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih efektif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Kepuasan ini, yang sering kali berhubungan dengan rasa dihargai, pengakuan atas pencapaian, serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu disiplin, karakteristik, dan kepuasan, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja di JLES Sport Manado. Nilai F-hitung yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang menggabungkan ketiga variabel tersebut cukup baik dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada efektivitas kerja, sedangkan p-value yang sangat kecil menegaskan bahwa pengaruh tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Hasil penelitian ini mendukung banyak kajian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, karakteristik individu, dan kepuasan kerja dapat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan jadwal, memastikan bahwa karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai prosedur. Sementara itu, karakteristik individu, seperti keterampilan, sikap, dan pengalaman kerja, dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Ketika ketiga faktor ini digabungkan, mereka bekerja bersama-sama dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk efektivitas kerja yang optimal. Hasil ini juga menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial, tetapi secara simultan model regresi yang digunakan tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Ini menunjukkan adanya efek interaksi antar variabel yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja. Misalnya, kombinasi antara disiplin dan kepuasan dapat memperkuat dampak terhadap efektivitas kerja, sebagaimana didukung oleh teori kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2020).

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah melalui serangkaian analisis data dan pembahasan mendalam, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh disiplin kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olahan data dan temuan empiris di lapangan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih efisien dan produktif.
2. Karakteristik kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung, namun elemen-elemen seperti variasi tugas dan tanggung jawab tetap berperan dalam meningkatkan motivasi.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.
4. Secara simultan, disiplin kerja, karakteristik kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Kombinasi ketiganya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, solid, dan mendukung pencapaian kinerja optimal di JLES Sport Manado.

Saran

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif bagi pihak JLES Sport Manado serta peneliti selanjutnya. Saran-saran ini ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih optimal.

1. JLES Sport Manado memperkuat disiplin kerja dengan menerapkan aturan yang tegas terkait absensi, jam kerja, dan penyelesaian tugas. Sistem reward dan punishment yang konsisten dapat mendorong kedisiplinan karyawan.
2. JLES Sport Manado mengoptimalkan karakteristik pekerjaan dengan memberikan kejelasan peran, meningkatkan otonomi kerja, dan menyediakan peluang pengembangan diri melalui pelatihan berkala.

3. JLES Sport Manado meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, apresiasi pencapaian karyawan, serta perhatikan kesejahteraan melalui tunjangan dan fasilitas kerja yang memadai.
4. JLES Sport Manado fokus pada pelatihan dan pengembangan dengan mengadakan pelatihan rutin untuk mengasah keterampilan teknis dan manajerial karyawan, guna mendukung peningkatan efektivitas kerja.
5. JLES Sport Manado memperkuat komunikasi internal dengan membangun komunikasi dua arah yang terbuka antara manajemen dan karyawan agar tercipta kerja sama yang harmonis dan solutif.
6. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan berbagai aspek yang belum terungkap dalam studi ini termasuk juga mengeksplorasi variabel tambahan atau menggunakan pendekatan yang berbeda untuk memperkaya wawasan terkait efektivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ke depan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belaja
- Daga, R., Hamu, M.H.A., & Nugrawan, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2469>.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. Pearson.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1). <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1517>.
- Fadli, M.R. 2021. Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://journal.uny.ac.id/index.php/humanika/article/view/38075>.
- Hasan, F., Hertati, L., & Pebriani, R.A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 238 – 253. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/5518>.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nitisemito, A.S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ramdhani, D.A., & Sridadi, A.R. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya. *Competence Journal of Management Studies*, 13(2), 73-98. <https://eco-entrepreneur.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/6827>.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New York: Prentice-Hall, Inc
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V.S.S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/48>.

Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/563>.

