

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SATYA DAYA SANTOSA

Hermawan¹, Herman², Ramlan³

^{1,2,3} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹hermawanjujar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Satya Daya Santosa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory survei. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis non probability sampling dengan teknik purposive sampling, teknik purposive sampling dilakukan dengan responden/karyawan PT. Satya Daya Santosa. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif serta analisis regresi linear berganda menggunakan software IBM SPSS Statistic versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji F yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 26 diketahui bahwa nilai F hitung Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu F hitung 115,303 > F tabel 3,12 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, kedua variabel yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This paper aims to analyze the influence of Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously on Employee Performance at PT Satya Daya Santosa. This study uses a quantitative method with an explanatory survey approach. Sampling in this study uses a type of non-probability sampling with a purposive sampling technique, the purposive sampling technique is carried out with respondents/employees of PT. Satya Daya Santosa. Data analysis was carried out by descriptive analysis and multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistic version 26 software. The results of this study show that the F test obtained through data processing using SPSS version 26 software is known that the F value of Work Discipline (X1) and Job Satisfaction (X2) on Employee Performance (Y) is F calculated 115.303 > F table 3.12 with a significance of $0.000 < 0.05$. This means that the two variables, namely Work Discipline and Job Satisfaction, simultaneously affect the performance of the Employees.

Keywords: Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Satya Daya Santosa adalah salah satu Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) di Indonesia yang berdiri pada tahun 2014. Didukung oleh para ahli berpengalaman serta jaringan yang luas di dunia pengamanan, PT. Satya Daya Santosa memastikan untuk selalu memberikan layanan terbaik kepada mitra kerja. Selain daripada itu, PT. Satya Daya Santosa senantiasa berkomitmen untuk menciptakan rasa aman dan nyaman terhadap mitra kerja dengan dilandasi kemampuan yang handal dan profesional serta tanggung jawab. Produk Jasa Pelayanan PT. Satya Daya Santosa yaitu Jasa Pengamanan, Jasa Penyelamatan, Jasa Konsultasi Pengamanan, Jasa Pengamanan Event, dan Jasa Pengamanan VIP dan VVIP. Para security juga mendapatkan pelatihan kedisiplinan, penanganan masa, pelatihan bela diri dan pelatihan penanggulangan kebakaran. Berikut ini data jumlah karyawan PT. Satya Daya Santosa tahun 2021 – 2023:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Satya Daya Santosa Tahun 2021 – 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2021	250
2	2022	280
3	2023	300

Sumber: PT. Satya Daya Santosa, data diolah penulis, 2024

Umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari masalah kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, disiplin, serta lingkungan kerja. Begitu pula yang dialami oleh PT. Satya Daya Santosa. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Satya Daya Santosa. Faktor pertama adalah disiplin, disiplin dapat dilihat dari sikap, norma, dan tanggung jawab. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan pada PT. Satya Daya Santosa dapat dilihat dari data absensi karyawannya sebagai berikut:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT. Satya Daya Santosa Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	ABSENSI			Jumlah Ketidakhadiran Karyawan
			Sakit	Izin	Terlambat	
2021	249	250	100	34	20	154
2022	249	280	87	27	24	138
2023	251	300	95	29	27	151

Sumber: PT. Satya Daya Santosa, data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa selama tiga tahun terakhir, menggambarkan tingkat absensi karyawan yang kurang baik. Hal ini dapat kita ketahui melalui jumlah ketidakhadiran karyawan. Pada tahun 2021, ada sebanyak 154 karyawan yang tidak hadir. Pada tahun 2022, ada sebanyak 138 karyawan yang tidak hadir. Pada tahun 2023, ada sebanyak 151 karyawan yang tidak hadir. Fenomena tersebut menggambarkan kesadaran akan disiplin kerja karyawan yang kurang baik sedangkan pada dasarnya, disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain faktor kedisiplinan, faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan, Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja

dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang rendah dan tidak terpenuhinya aspek yang mereka inginkan akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja, sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Dapat di lihat dari data *turnover* karyawan PT. Satya Daya Santosa sebagai berikut:

Tabel 3. Data Turnover Karyawan PT. Satya Daya Santosa Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
2021	250	25	30
2022	280	22	52
2023	300	30	50

Sumber: PT. Satya Daya Santosa, data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa data *turnover* pada PT. Satya Daya Santosa mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021 perusahaan menerima karyawan sebanyak 30 orang dan yang keluar sebanyak 25 orang. Pada tahun 2022 perusahaan menerima karyawan sebanyak 52 orang dan yang keluar sebanyak 22 orang. Dan pada tahun 2023, perusahaan menerima karyawan sebanyak 50 orang dan yang keluar sebanyak 30 orang.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi diharapkan dapat menjalankan dan bertanggung jawab atas tugasnya dengan segala potensi yang dimilikinya dengan efektif dan juga efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Dalam memenuhi target yang telah direncanakan oleh suatu perusahaan, peran perkembangan perusahaan yang produktif akan berdampak langsung bagi pelaksanaan program yang sudah diarahkan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan di PT. Satya Daya Santosa menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Berikut data penilaian kinerja karyawan di PT. Satya Daya Santosa tahun 2021 – 2023:

Tabel 4. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Satya Daya Santosa Tahun 2021 – 2023

No	Penilaian	2021		2022		2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas	80,70	B	78,20	C	75,57	C
2	Kuantitas	90,50	A	89,73	B	88,44	B
3	Ketepatan Waktu	92,45	A	91,07	A	90,12	A
4	Efektivitas	87,67	B	85,54	B	84,89	B
5	Kemandirian	91,56	A	90,34	A	88,70	B
Nilai Rata-Rata per-Tahun		88,58	B	86,98	B	85,54	B

Sumber: PT. Satya Daya Santosa

Tabel 5. Kategori Penilaian PT. Satya Daya Santosa

Penilaian	Kategori
90 - 100	A (Sangat Baik)
80 - 89	B (Baik)
70 - 79	C (Cukup)
60 - 69	D (Kurang Baik)
50 - 59	E (Sangat Kurang Baik)

Sumber: PT. Satya Daya Santosa

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Satya Daya cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2021, hasil penilaian kinerja rata-rata yaitu sebesar 88,17 yang dikategorikan B (Baik). Pada tahun 2022, hasil penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan menjadi sebesar 86,25 yang juga dikategorikan B (Baik). Pada tahun 2023, hasil penilaian kinerja karyawan kembali mengalami penurunan menjadi sebesar 84,82 namun angka tersebut masih tergolong dalam kategori B (Baik). Dari hasil penilaian selama tiga tahun terakhir yang mengalami penurunan, maka hal tersebut akan mempengaruhi perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Dari hal ini perusahaan perlu melakukan sebuah upaya guna mengoptimalkan kinerja sehingga dapat sesuai dengan target yang ditetapkan.

Seluruh perusahaan dipastikan menginginkan kinerja karyawan yang disiplin serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan bisa merasa puas akan pekerjaannya saat ini. Agar mampu bekerja secara maksimal, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja kepada karyawan. Dari penilaian kinerja inilah proses yang memungkinkan perusahaan dapat mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja karyawannya secara akurat. Untuk melengkapi data sekunder dari PT. Satya Daya Santosa yang sudah diuraikan di atas, peneliti menyebarkan kuesioner *pra-survey* sebagai berikut:

Tabel 6. Pra-Survey Kinerja Karyawan PT Satya Daya Santosa

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase	Jawaban	Persentase	Jumlah Orang
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1	Merasa kualitas kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	23	76,7%	7	23,3%	30
2	Merasa dapat berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	15	73.3%	15	50,0%	30
3	Merasa target selalu sesuai dengan rencana perusahaan.	17	63.3%	13	43,3%	30
4	Merasa dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan.	14	80.0%	16	53,3%	30
5	Merasa selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	20	86.7%	10	33,3%	30
6	Merasa mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	15	43.3%	15	50,0%	30

No	Pertanyaan	Jawaban Ya	Persentase (%)	Jawaban Tidak	Persentase (%)	Jumlah Orang
7	Merasa kemampuan saya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	18	60.0%	12	40,0%	30
8	Merasa sudah berusaha bekerja dengan lebih keras dari karyawan yang lain.	21	46.7%	9	30,0%	30
9	Merasa mampu menunjukkan ketersediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah terlebih dahulu oleh atasan.	14	66.7%	16	53,3%	30
10	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan.	20	46.7%	10	33,3%	30

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil *pra-survey* di atas, kinerja karyawan pada PT Satya Daya Santosa saat ini dapat dikatakan karyawan yang ada belum bisa melebihi volume pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan. Selain daripada itu, masih terdapat karyawan yang merasa belum bisa berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Karyawan yang secara sadar mengikuti norma dan peraturan perusahaan tertentu dikatakan memiliki kedisiplinan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut Rivai (2019) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 7. Pra-Survey Disiplin Kerja Karyawan PT Satya Daya Santosa

No	Pertanyaan	Jawaban Ya	Persentase (%)	Jawaban Tidak	Persentase (%)	Jumlah Orang
1	Saya mengisi daftar hadir sebelum bekerja	20	66,7%	10	33,3%	30
2	Saya siap menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	18	60,0%	12	40,0%	30
3	Merasa selalu bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	15	50,0%	15	50,0%	30
4	Merasa berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan perusahaan.	17	56,7%	13	43,3%	30

No	Pertanyaan	Jawaban Ya	Persentase (%)	Jawaban Tidak	Persentase (%)	Jumlah Orang
5	Merasa sudah mengerjakan pekerjaan sesuai target dengan penuh tanggung jawab.	20	66,7%	10	33,3%	30
6	Merasa selalu merapihkan peralatan pekerjaan setelah selesai bekerja.	19	63,3%	11	36,7%	30
7	Selalu berpakaian rapih dan menggunakan seragam sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.	25	83,3%	5	16,7%	30
8	Merasa mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.	17	56,7%	13	43,3%	30
9	Merasa selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.	19	63,3%	11	36,7%	30
10	Merasa sudah patuh terhadap norma-norma yang berlaku pada perusahaan.	22	73,3%	8	26,7%	30

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil *pra-survey* disiplin kerja, masih adanya karyawan yang merasa belum bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat diduga bahwa masih banyaknya karyawan pada PT Satya Daya Santosa yang sering lalai dan tidak teliti ketika hendak menyelesaikan pekerjaannya. Selain daripada itu, pada indikator ketaatan terhadap standar kerja yang memiliki jawaban “tidak” paling tinggi, yaitu masih banyaknya karyawan yang tidak merapihkan peralatan pekerjaan setelah selesai bekerja. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat menurunkan kinerja pada PT Satya Daya Santosa.

Selain daripada disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap puas atau tidak puas seorang karyawan dapat diukur dari sejauh mana suatu instansi atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam rangka melakukan tanggung jawab dan tugas yang diembannya. Menurut afandi (2018) setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Selain itu, suatu instansi dapat memberikan rasa kepuasan kerja pada karyawan agar terciptanya perasaan senang pada karyawan tersebut pada saat menjalani pekerjaannya.

Tabel 8. *Pra-Survey* Kepuasan Kerja Karyawan PT Satya Daya Santosa

No	Pertanyaan	Jawaban Ya	Persentase (100%)	Jawaban Tidak	Persentase (100%)	Jumlah Orang
1	Sudah merasa puas dengan pekerjaan yang sedang saya jalani.	22	73,3%	8	26,7%	30
2	Merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki.	17	56,7%	13	43,3%	30

No	Pertanyaan	Jawaban Ya	Persentase (100%)	Jawaban Tidak	Persentase (100%)	Jumlah Orang
3	Merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini untuk memenuhi kebutuhan Karyawan	15	50,0%	15	50,0%	30
4	Merasa gaji pokok sudah sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.	20	66,7%	10	33,3%	30
5	Merasa kesempatan dalam pengembangan karir untuk semua karyawan.	20	66,7%	10	33,3%	30
6	Merasa promosi jabatan yang terbuka untuk semua karyawan.	17	56,7%	13	43,3%	30
7	Karyawan diberi bantuan teknis dalam menjalankan kerja.	19	63,3%	11	36,7%	30
8	Karyawan mendapat pujian dan apresiasi dari atasan.	21	70,0%	9	30,0%	30
9	Merasa hubungan antar rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas maupun jabatan.	19	63,3%	11	36,7%	30
10	Merasa adanya kerja sama serta komunikasi yang baik antar rekan kerja.	25	83,3%	5	16,7%	30

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil *pra-survey* di atas mengenai kepuasan kerja banyak yang merasa bahwa tidak puas dengan gaji yang diterima saat ini untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi langsung pada kedisiplinan dan juga kinerja karyawan pada PT Satya Daya Santosa. Hal ini juga akan mengakibatkan operasional perusahaan tersebut menurun.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novilita silalahi (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja juga memperoleh pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ricky Vinando (2021), menunjukkan variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R Square.

Tujuan penelitian ini, yaitu: (1) untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja di PT Satya Daya Santosa; (2) untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja di PT Satya Daya Santosa; (3) untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan di PT Satya Daya Santosa; (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Satya Daya Santosa; (5) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Satya Daya Santosa; (6) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Satya Daya Santosa.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman–pedoman organisasi. Terkadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Dalam organisasi maupun perusahaan, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Oleh sebab itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam organisasi maupun perusahaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2019) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan, pada saat karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan para ahli yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan perbuatan maupun tingkah laku para karyawan yang berupa kepatuhan ataupun ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Kaliski (2015) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is a worker’s sense of achievement and success on the job. It is generally perceived to be directly linked to productivity as well as to personal well being. Job satisfaction implies doing a job one enjoys, doing it well and being rewarded for one’s efforts. Job satisfaction further implies enthusiasm and happiness with one’s work.”* Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja atas prestasi dan kesuksesan di dalam pekerjaannya. Hal ini umumnya berhubungan dengan produktivitas serta kesejahteraan pribadi. Kepuasan kerja berarti dimana seseorang melakukan suatu pekerjaan dan menikmatinya, melakukannya dengan baik dan mendapat ganjaran yang sesuai atas usaha yang telah dilakukan. Kepuasan kerja juga lebih kepada bagaimana seseorang menyiratkan semangat dan kesenangan terhadap pekerjaannya.

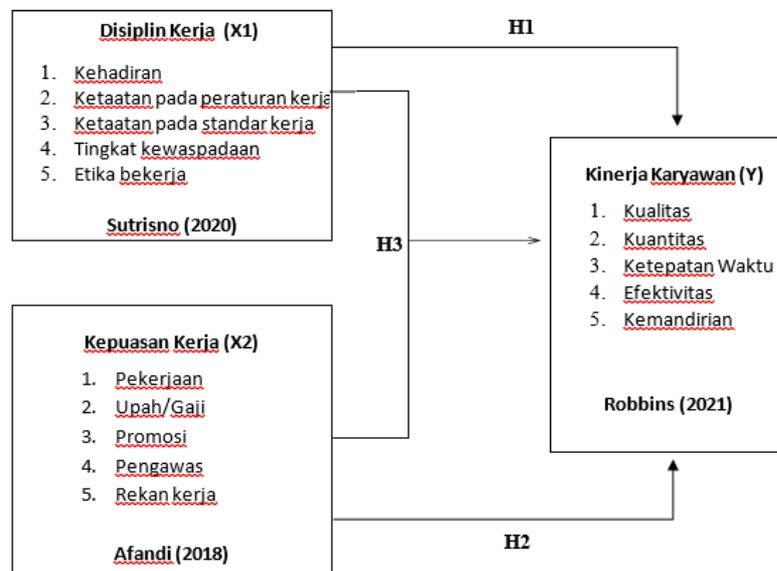
Menurut Kaswan (2017) Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Menurut Kaswan (2017) Kepuasan kerja adalah pendorong hasil karyawan ataupun organisasi karena kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya dalam memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut lagi, Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif ataupun negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sikap yang di tunjukan para karyawan terhadap pekerjaan yang dirasakannya, dengan begitu karyawan akan mengevaluasi gambaran positif maupun negatif atas pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara[1] (2017) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Menurut Wibowo (2018), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Afandi (2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ricky Vinando (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R Square. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Calvin Wijaya (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data dan informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian dan memperoleh gambaran secara mendalam serta objektif. Metode penelitian yang digunakan, yaitu *explanatory survey*. Data yang di kumpulkan peneliti dalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif: (1) data

kualitatif, data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari wawancara dan fenomena yang terjadi di instansi dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD dan karyawan PT Satya Daya Santosa; (2) data kuantitatif, data kuantitatif juga digunakan peneliti dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan sekunder yang diperoleh melalui data data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui observasi, wawancara dan kuesioner dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel yang akan dievaluasi dan memberikan nilai pada setiap tanggapan. Serta data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung. Data yang terkumpul melalui dokumen perusahaan maupun buku literatur yang memberikan informasi terkait dengan variabel yang diteliti.

Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Satya Daya Santosa. Dalam penelitian ini, penulis mempersempit populasi dengan menghitung sampel menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Adapun Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n :Ukuran sampel (jumlah responden)

N :Ukuran populasi

e :Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi ; e = 0,1 Toleransi sebanyak 10% digunakan karena error 10 % merupakan salah satu tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi pada penelitian Sugiyono (2019). Maka, untuk mengetahui jumlah sampel pada penelitian ini dapat menggunakan Rumus Slovin diatas dan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,10)^2}$$
$$n = \frac{300}{4} = 75$$

Maka, jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 75 karyawan PT. Satya Daya Santosa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan dasar pengambilan keputusan: (1) jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal; (2) jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.94838479
Most Extreme Differences	Absolute	0.057
	Positive	0.041
	Negative	-0.057
Test Statistic		0.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan standart residual diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Mutikolinearitas

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut: (1) jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas; (2) jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.639	4.418		0.371	0.712		
	Disiplin Kerja	0.310	0.052	0.341	5.924	0.000	0.995	1.005
	Kepuasan Kerja	0.698	0.052	0.781	13.547	0.000	0.995	1.005

a. Dependent Variable: Kineja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* Disiplin Kerja yaitu $0,995 > 0,10$ serta nilai VIF $1,005 < 10,00$ dan nilai *tolerance* Kepuasan Kerja yaitu $0,995 > 0,10$ serta nilai VIF $1,005 < 10,00$. Jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang artinyaa semua variabel dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menyatakan dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan tabel dibawah hasil uji Heteroskedastisitas diketahui nilai Sig. Disiplin Kerja sebesar 0,277 dimana lebih besar dari 0,05. Adapun nilai Sig. kepuasan kerja sebesar 0,503 dimana lebih besar dari 0,05. Maka diartikan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.657	2.580		0.255	0.800
	Disiplin Kerja	0.033	0.031	0.128	1.097	0.277
	Kepuasan Kerja	-0.020	0.030	-0.079	-0.674	0.503

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS 26

Analisis Regresi Sederhana

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 12. Hasil Regresi Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	40.910	6.238		6.559	0.000
	Disiplin Kerja	0.358	0.098	0.394	3.668	0.000

a. Dependent Variable: **Kinerja Karyawan**

Sumber: Data diolah SPSS 26

$$Y = 40.910 + 0.358 (\text{Disiplin Kerja})$$

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas diketahui konstanta sebesar 40.910 dan koefisien regresi sebesar 0.358. Berdasarkan hasil tersebut maka dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut: Persamaan regresi sederhana di atas dimana koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0.358 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai signifikansi dari tabel *coefficient* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13. Hasil Regresi Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20.130	3.787		5.315	0.000
	Kepuasan Kerja	0.719	0.062	0.804	11.544	0.000

a. Dependent Variable: **Kinerja Karyawan**

Sumber: Data diolah SPSS 26

$$Y = 20.130 + 0.719 (\text{Kepuasan Kerja})$$

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas diketahui konstanta sebesar 20.130 dan koefisien regresi sebesar 0.719. Berdasarkan hasil tersebut maka dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut: Persamaan regresi sederhana di atas dimana koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0.719 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 14. Hasil Regresi Disiplin Kerja dan Kepuasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.639	4.418		0.371	0.712
	Disiplin Kerja	0.310	0.052	0.341	5.924	0.000
	Kepuasan Kerja	0.698	0.052	0.781	13.547	0.000

a. Dependent Variable: **Kinerja Karyawan**

Sumber: Data diolah SPSS 26

$$Y = 1.639 + 0.310 (\text{Disiplin Kerja}) + 0.698 (\text{Kepuasan Kerja})$$

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas diketahui konstanta sebesar 1.639 dan koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.310 dan Kepuasan Kerja sebesar 0.698. Berdasarkan hasil tersebut maka dirumuskan model persamaan regresi linier berganda Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut: Persamaan regresi linier berganda di atas dimana koefisien regresi (b) Disiplin Kerja nilainya sebesar 0.310 dan Kepuasan Kerja sebesar 0.698. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi dari tabel *coefficient* Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar

$0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

Analisis Koefisien Determinasi (R²) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²) Variabel Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	0.156	0.144	3.69554

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel dan perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa R Square memiliki nilai sebesar $R^2 = 0.156$ yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 15,6% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Determinasi (R²) Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²) Variabel Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	0.646	0.641	2.39248

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel dan perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa R Square memiliki nilai sebesar $R^2 = 0.646$ yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 64,6% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Determinasi (R²) Variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²) Variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	0.762		0.755	1.97526

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

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel dan perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa R Square memiliki nilai sebesar R² = 0.762 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 76,2% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Rumus untuk mencari nilai ttabel adalah:

$$t_{\text{tabel}} = a/2; n - k - 1$$

Keterangan: a = 0,05 (5%)
 n = Jumlah Responden
 k = Jumlah Variabel Bebas

Jadi, $t_{\text{tabel}} = 0.05 / 2 ; 75 - 2 - 1$
 = 0.025 ; 72

Diketahui $t_{\text{tabel}} = 1,99346$

Jika nilai thitung > ttabel pada α = 5% maka artinya H₀ ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh); jika nilai thitung < ttabel pada α = 5% maka artinya H_a ditolak dan H₀ diterima (tidak berpengaruh).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 18. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

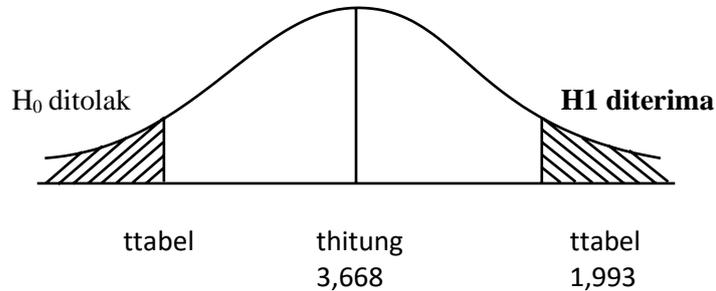
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.910	6.238		6.559	0.000
	Disiplin Kerja	0.358	0.098	0.394	3.668	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah t hitung 3,668 > nilai t tabel

1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan, **H1 diterima**.



Gambar 2. Kurva Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

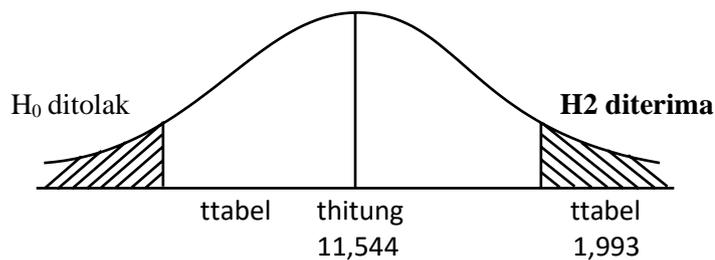
Tabel 19. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.130	3.787		5.315	0.000
	Kepuasan Kerja	0.719	0.062	0.804	11.544	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung pengaruh Kepuasan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah t hitung 11,544 > nilai t tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, terdapat pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan, **H2 diterima**.



Gambar 3. Kurva Hasil Uji Parsial Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Signifikan Simultan (F)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. (1) jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y); (2) jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel disiplin kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y); jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut cara menentukan nilai Ftabel:

- F tabel = (k ; n-k)
- F tabel = (2 ; 75-2)
- F tabel = (2 ; 73)
- F-Tabel 73 = 3,12

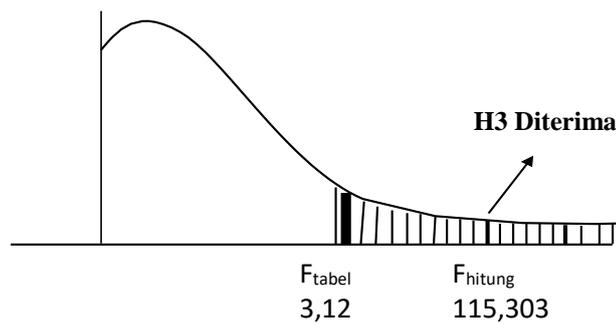
Tabel 20. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	899.748	2	449.874	115.303	.000 ^b
	Residual	280.919	72	3.902		
	Total	1180.667	74			

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

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 26 diketahui bahwa nilai F hitung Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu F hitung 115,303 > F tabel 3,12 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, kedua variabel yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, **H3 diterima**.



Gambar 4. Kurva Hasil Uji Simultan

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian Disiplin Kerja Pada PT Satya Daya Santosa

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan mengenai variabel Disiplin Kerja, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 85,01%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada karyawan PT Satya Daya Santosa Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Setuju dari para responden

mengenai indikator Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dan Etika Kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Etika Kerja pada pernyataan “Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja” yaitu sebesar 89,07%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 82,40% terdapat pada indikator Ketaatan pada Standar Kerja dengan pernyataan “Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja” Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Ketaatan pada Standar Kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar ketaatan pada karyawan terhadap standar kerja perusahaan bisa lebih efektif.

Kepuasan Kerja Pada PT Satya Daya Santosa

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan mengenai variabel Kepuasan Kerja, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 80,89%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembang Karir pada karyawan PT Satya Daya Santosa Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Setuju dari para responden mengenai indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan, Kepuasan Terhadap Gaji, Kepuasan Terhadap Promosi, Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan, dan Kepuasan Terhadap Rekan Kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Kepuasan Terhadap Promosi dengan pernyataan “Merasa promosi jabatan bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik sudah baik.” yaitu sebesar 89,07%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 73,07% terdapat pada indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja dengan pernyataan “Merasa adanya kerja sama serta komunikasi yang baik antar rekan kerja.” Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar kepuasan kerja yang diberikan berikan sesama karyawan di PT. Satya Data Santosan bisa lebih efektif dalam komunikasi.

Kinerja Karyawan Pada PT Satya Daya Santosa

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan mengenai variabel Kinerja Karyawan, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 84,98%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada karyawan PT Satya Daya Santosa Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Setuju dari para responden mengenai indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Ketepatan Waktu dengan pernyataan “Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” yaitu sebesar 89,07%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 74,40% terdapat pada indikator Kuantitas dengan pernyataan “Target selalu sesuai dengan planning perusahaan” Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Kuantitas harus diperhatikan dan diperbaiki agar kinerja karyawan dalam mencapai *planning* perusahaan yang diberikan kepada karyawan PT Satya Daya Santosa semakin efektif dan efisien.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 4.64 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah t hitung 3,668 > nilai t tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan, **H1 diterima**. Selain itu, dapat dijelaskan juga bahwa R Square Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar $R^2 = 0.156$ yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 15,6% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 4.64 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung pengaruh Kepuasan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah t hitung 11,544 > nilai t tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, terdapat pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan, **H2 diterima**. Selain itu, dapat dijelaskan juga bahwa R Square Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar $R^2 = 0.646$ yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 64,6% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 26 diketahui bahwa nilai F hitung Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu F hitung 115,303 > F tabel 3,12 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, kedua variabel yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, **H3 diterima**. Selain daripada itu, dapat dijelaskan juga bahwa R Square Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar $R^2 = 0.762$ yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 76,2% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada BAB sebelumnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Daya Santosa. Oleh sebab itu, penelitian ini memperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) berdasarkan tabel hasil total tanggapan mengenai variabel disiplin kerja, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 85,01%. dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada karyawan PT Satya Daya Santosa **Sangat Baik**; (2) berdasarkan tabel hasil total tanggapan mengenai variabel kepuasan kerja, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 80,89%. dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembang karir pada karyawan PT Satya Daya Santosa **Baik**; (3) berdasarkan tabel hasil total tanggapan mengenai variabel kinerja karyawan, dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan respondennya, yakni 84,98%. dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada karyawan PT Satya Daya Santosa **Sangat Baik**; (4) berdasarkan hasil tabel 4.64 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung pengaruh disiplin kerja (x1) terhadap kinerja karyawan (y) adalah t hitung 3,668 > nilai t tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. artinya, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan, **H1 diterima**; (5) berdasarkan hasil tabel 4.64 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung pengaruh kepuasan disiplin kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) adalah t hitung 11,544 > nilai t tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. artinya, terdapat pengaruh kepuasan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan, **H2 diterima**; (6) berdasarkan hasil uji f yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan *software* spss versi 26 diketahui bahwa nilai f hitung disiplin kerja (x1) dan kepuasan kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) yaitu f hitung 115,303 > f tabel 3,12 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. artinya, kedua variabel yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, **H3 diterima**.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, R. N., Karmila, M., & Pauzy, D. M. (2023). The Effect Of Compensation And Leadership Style On Employee Performance At CV. Giri Putra In The City Of Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 89–102. <https://doi.org/10.37676/jmea.v2i2.147>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh didiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dessler, G. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Human Resource Management* (14 Bahasa). Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). PT. Buku Seru.
- Hartatik, I. P., & Nareswati, V. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Husniyah, R. A., Susyanti, J., & Priyono, A. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan). *Paper Knowledge Toward a Media History of Documents*, 11(18), 52–61. <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/15757>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Rialmi, Z., Fakultas, D., & Universitas, E. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3), 286–293.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pentury, G. M. (2022). Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt . Pertamina (Persero) (the Effect of Work Discipline , Job Satisfaction , and Work. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 06(01), 49–58.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (B. Sabran & D. B. P (eds.); 15 Alih Ba). Erlangga.

- Safhira, A. M., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 734–738.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sastrohadiwiryo, S., & Hadaningsih, S. A. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sedamaryanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (2nd; Cet. 1 ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group (Divisi Kencana).
- Unaradjan, D. (2018). *Unaradjan, D.* Rineka Cipta.
- Vinando, R., & Saputra, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1–168.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th; Cet. 12 ed.). PT. Rajagrafindo Persada.