



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIE

Intan Vandini¹, Aji Tuhangana², Dwi Epty Hidayaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.intanvandini@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. SIE. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi MW PT. SIE yang berjumlah 80 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SIE. Simpulan, bahwa peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan secara konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut sebagai strategi dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

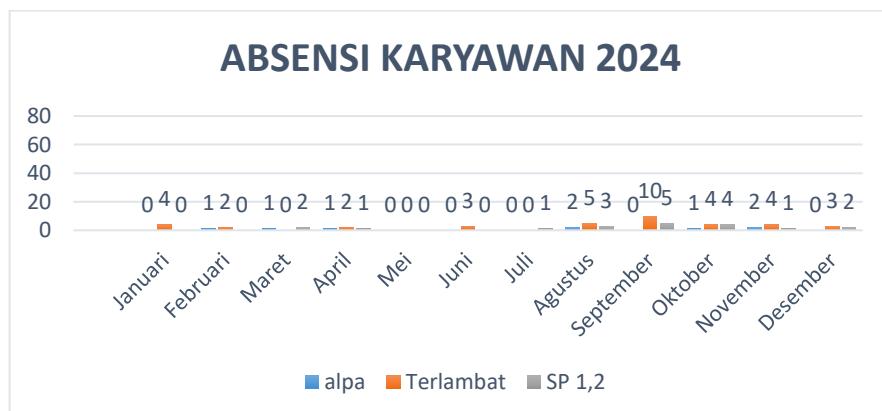
This study aims to analyze the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously, at PT. SIE. The research method used is a quantitative descriptive survey approach. The population in this study was all 80 employees of the MW division of PT. SIE, who also served as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using SPSS version 25 software through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance, and both work discipline and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. SIE. In conclusion, consistently improving work discipline and employee job satisfaction can improve employee performance. Therefore, companies need to consider both factors as a strategy to improve the achievement of organizational goals.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resources

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan vital pada pengelolaan organisasi baik dalam pemerintah ataupun swasta. Di dalam perusahaan akan lebih banyak menemukan permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya. mengendalikan sumber daya manusia tidak bisa disetarakan dengan mesin, dana, dan material yang sifatnya mungkin sebagai teknis saja. Manajemen sumber daya manusia akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi jika sumber daya manusianya dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, era globalisasi saat ini semakin banyak bisnis serta pengembangan perusahaan yang ada pada

dunia industri salah satunya pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Dengan demikian pimpinan harus lebih memperhatikan semua fungsi pada perusahaan untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan dengan suatu kebijakan dan langkah-langkah kegiatan yang harus dilaksanakan. Sistem yang dipergunakan pada pengukuran tingkat kedisiplinan karyawan diketahui apakah seorang karyawan telah patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah perusahaan tentukan atau masih ditemukannya karyawan yang mangkir, telat, dan tidak patuh peraturan sehingga terjadinya pelanggaran yang dikenakan sanksi berupa surat peringatan. Disiplin adalah bentuk kesadaran setiap seseorang guna menaati peraturan yang ada beserta norma yang ada dan wajib ditegakkan diperusahaan karena tiadanya dukungan sikap disiplin yang baik perusahaan akan sulit mencapai tujuannya (Hasibuan 2023). Hal tersebut bisa di lihat dalam data absensi karyawan untuk mengukur tingkat disiplin kerja dibentuk dengan diagram sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram absensi karyawan Tahun 2024

Sumber: PT. SIE diolah peneliti, 2024.

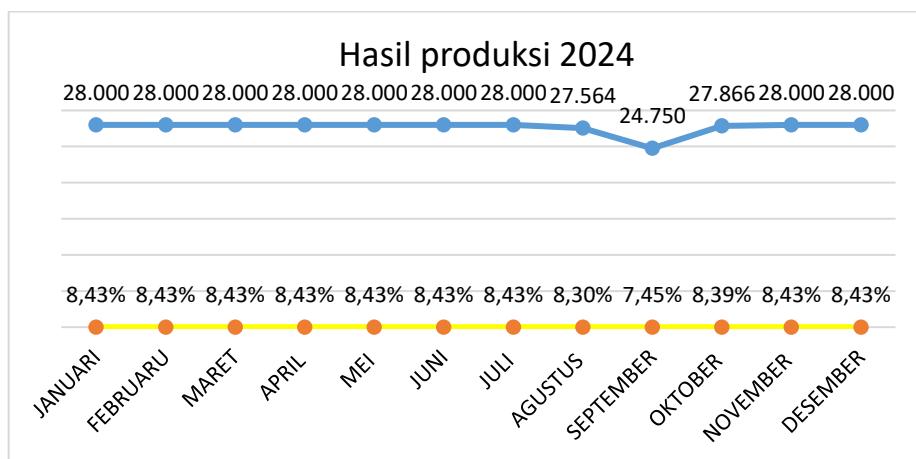
Dari data diagram di atas terlihat beberapa kriteria ketidakdisiplinan diantaranya alpa, terlambat, SP 1 dan 2 dengan jumlah perorangan yang berbeda pada setiap bulannya, peningkatan ketidakdisiplinan meningkat pada bulan September dengan jumlah 15 orang termasuk dalam kriteria terlambat dan SP hal ini karena banyaknya karyawan yang terlambat akibat terjebak hujan dan macet pada saat berangkat bekerja serta SP 1 dan 2 adalah karyawan yang sering terlambat dengan alasan yang tidak bisa diterima dan dimaklumi oleh kebijakan perusahaan. Selain itu faktor yang memicu ketidakdisiplinan dalam menyalah gunakan jam kerja pada saat istirahat atau *break*. Hal ini menjadi penghambat pada proses. Disamping itu kepuasan kerja sebuah hal yang begitu penting pada peningkatan kinerja karyawan faktor yang menunjukkan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan dapat diukur melalui kepuasan kerja yang saling berkaitan dengan kinerja. Karyawan yang tidak mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang diharapkan bisa berdampak bagi proses tujuan peningkatan perusahaan serta timbulnya sikap bermalas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya hal tersebut bisa juga menimbulkan rasa ingin berhenti bekerja dan mangkir dari pekerjaan. Tolak ukur kepuasan kerja dalam penelitian ini melalui pra survei dengan 30 karyawan dan hasilnya seperti berikut.

Tabel 1.
Hasil pra survei kepuasan kerja

Distribusi Jawaban				
SP	P	CP	TP	STP
0	3	5	12	10

6	2	6	7	9
2	2	7	7	12
3	0	4	13	10
1	2	5	14	8
2	1	7	14	6
0	2	5	14	9
1	2	2	11	14
0	2	4	9	15
2	3	8	9	8
17	19	53	110	101

Berdasar tabel 1 perolehan pra survei kepuasan kerja yang dilaksanakan pada 30 karyawan Pt. SIE divisi Mw yaitu kurang puasnya apa yang telah diberikan perusahaan melihat nilai jumlah pada distribusi jawaban tidak puas sebesar 110. Faktor yang berdampak pada tingkat kinerja karyawan pada Pt. SIE yaitu disiplin kerja dan kepuasan hal itu bisa menjadi suatu peningkatan terhadap keberhasilan atau tidak nya perusahaan yang dapat dilihat dari hasil kerja melalui target yang tercapai atau tidaknya pada setiap bulan, target tersebut dapat digambarkan dalam grafik berikut:



Gambar 2. Grafik hasil produksi 2024

Sumber: Pt. SIE diolah peneliti, 2024

Dalam gambar 2 di atas dapat diperhatikan bahwa adanya penurunan target produksi pada bulan September hal tersebut bisa menimbulkan terhambatnya pencapaian perusahaan. Agar menjadi peningkatan yang tetap stabil perusahaan perlu meninjau mengenai kualitas karyawan dalam sikap kedisiplinannya, tingkatan dalam kepuasan kerja. Adapun beberapa permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT. SIE yakni kepuasan kerja dan disiplin kerja masih kurang terlihat mengenai kesenjangan intensif atau bonus yang diberi pada karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* minimnya pengetahuan bagi karyawan yang ingin mengembangkan karir untuk peluang kedepannya dan tingginya tingkat absensi karyawan yang terlambat kerja, dan masih banyak karyawan yang kurang mentaati perusahaan mengenai istirahat yang dilakukan pada saat jam kerja dan proses produksi masih berlangsung, rendah nya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. Berdasarkaan penelitian sebelumnya yang diteliti hanya fokus kepada pengaruh secara parsial seperti yang diteliti oleh Novalita silalahi (2020) hanya menuliskan disiplin kerja dan hasil kepuasan kerja berdampak secara signifikan tetapi tidak menetili korelasi diantara disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan. Kemudian penelitian dari Novi, Dasmadi (2021)

hanya menganalisis variabel independent nya saja seperti disiplin kerja berdampak akan kepuasan kerja dan kinerja, juga berdampak pada kinerja tidak meneliti kaitan lainnya seperti efek kepuasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja hal itu menjadikan pembeda antara penelitian ini dengan penelitian sebelum nya yang sudah diteliti.

METODE PENELITIAN

Peneliti mempergunakan metode deskriptif kuantitatif, hasil datanya akan berupa angka yang dilakukan di Pt. SIE Populasi penelitian ini karyawan divisi mw sebanyak 80 orang yang menjadi bahan data untuk dijadikan penelitian, ukuran sampel yang dipakai untuk penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu 80 orang. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono bila total populasi tidak melebihi 100 menjadikan keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian atau sama hal nya dengan definisi sampling jenuh, data primer yang didapat melalui hasil observasi beserta penyebaran kuisioner mempergunakan skala likert 1-5. Alat analisis yang dipergunakan pada pengolahan hasil dari penyebaran kuisioner menggunakan SPSS, versi 25.

Dimulai dengan pengumpulan data dari hasil kuisioner serta mencari hubungan antar variabel. Dan dievaluasi melalui validitas yang bertujuan untuk mengukur dan memastikan bahwa alat yang digunakan dalam penelitian benar-benar tepat, uji reliabilitas guna mengukur sejauh apa hasil instrument penelitian yang mencangkup konsistensi waktu dan ke stabilan, uji normalitas guna menguji apa data yang diamati berdistribusi normal atau tidak, uji heteroskedastisitas dimaksudkan guna melaksanakan pengujian apa pada model regresi didapati diferensiasi residual satu observasi ke observasi lain, uji multikolinearitas guna melihat adanya korelasi yang kuat diantara variabel independent pada model regresi, uji autokorelasi bermaksud mendeteksi adanya korelasi diantara kesalahan residual di suatu periode waktu dan periode sebelumnya dalam model regresi linier, analisis regresi linier berganda metode analisis yang dipergunakan guna mempelajari korelasi diantara dua ataupun lebih variabel independen dan satu variabel dependen, uji parsial guna penentuan apakah didapati diferensiasi signifikan diantara dua rata-rata kelompok, uji f untuk mengetahui variabel independent secara simultan mempunyai efek signifikan pada variabel dependen, dan uji determinasi untuk menentukan sebesar apa dan seberapa besar efek yang variabel independen berikan secara bersamaan pada variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2.
Hasil uji validitas**

(rhitung) X1	(rhitung) X2	(rhitung) Y	Rtabel	Keterangan
0,771	0,647	0,769	0,219	Valid
0,773	0,669	0,793	0,219	Valid
0,822	0,528	0,744	0,219	Valid
0,387	0,599	0,775	0,219	Valid
0,752	0,769	0,755	0,219	Valid
0,583	0,734	0,763	0,219	Valid
0,770	0,570	0,791	0,219	Valid
0,803	0,756	0,799	0,219	Valid
0,736	0,736	0,787	0,219	Valid
0,742	0,705	0,758	0,219	Valid

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas Disiplin kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan

Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,219 diketahui bahwa r_{hitung} > r_{tabel} atau r_{hitung} > 0,219, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel 3.
Hasil uji reliabilitas

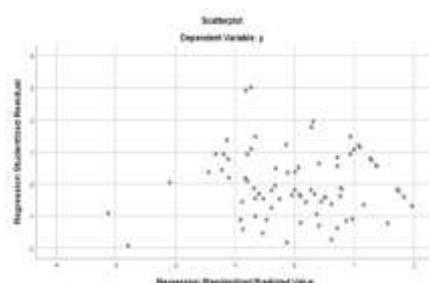
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,887	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,865	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,925	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Disiplin kerja (X1) yaitu $0,887 > 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel, nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Kepuasan kerja (X2) yaitu $0,865 > 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel dan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Kinerja Karyawan yaitu $0,925 > 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrument yaitu variabel Disiplin kerja (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) tersebut reliabel.

Tabel 4.
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59803253
Most Differences	Absolute	.123
Extreme Positive		.123
Differences Negative		-.075
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c
Monte Carlo (2-tailed)	Sig.	.159 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.150
	Upper Bound	.169

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-smirnov dengan metode monte carlo, sig (2-tailed) 0,159 > 0,05 menjadikannya kesimpulan bahwasannya data tersebut terdistribusi normal.



Gambar 4. Uji hesterokedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas menggunakan metode *scatterplot*, data (titik-titik) tersebar secara random baik di bawah ataupun di atas angka 0 di sumbu Y. Menjadikannya kesimpulan tidak didapati gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dipergunakan.

Tabel 5.
Hasil uji multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin	.417	2.399
Kepuasan	.417	2.399

Berdasar tabel 5 bisa diketahui hasil dari uji multikolineritas pada varibel disiplin dan kepuasan menghasilkan tolerance value $0.417 > 0,1$ dan nilai VIF $2.399 < 10$ sehingga kesimpulannya tidak didapati miltikolineritas antara variabel independen di studi ini.

Tabel 6.
Hasil uji autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.67015
Cases < Test Value	40
Cases \geq Test Value	40
Total Cases	80
Number of Runs	37
Z	-.900
Asymp. Sig. (2-tailed)	.368

Berdasar hasil tabel 6 bisa didapati hasil uji autokorelasi menggunakan metode *runs-test* asymp. Sig $0.368 > 0,05$ sehingga tidak didapati gejala autokorelasi.

Tabel 7.
Hasil Regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.058	2.052			1.003	.319
Disiplin kerja x.1	.513	.080	.516	6.401	.000	
Kepuasan kerja x.2	.488	.090	.435	5.397	.000	

$$Y = 2,058 + 0,513X1 + 0,488X2 + e$$

Berdasar persamaan regresi sebelumnya bisa diuraikan seperti berikut:

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh yakni 2,058, maknanya bila variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0 menjadikan nilai variabel kinerja karyawan (Y) didapat nilai 2,058, jika tidak dipengaruhi (X1) dan (X2).
- 2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai 0,513 yang bermakna bila variabel Disiplin Kerja (X1) terjadi kenaikan sebanyak satu satuan, sehingga terjadi kenaikan sebanyak 0,513, kebalikannya bila variabel Disiplin Kerja (X1) terjadi penurunan satu satuan, menjadikannya bisa

- mengakibatkan penurunan sebanyak 0,513 dengan asumsi konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai yakni 0,488 maknanya bila variabel Kepuasan Kerja (X2) terjadi kenaikan satu satuan, bisa menyebabkan kenaikan sebanyak 0,488 kebalikannya apabila variabel Kepuasan Kerja (X2) mengalami penurunan sebesar satu satuan, bisa menyebabkan penurunan 0,488 melalui asumsi konstan.

Tabel 8.
Hasil uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.058	2.052			1.003	.319
Disiplin kerja x.1	.513	.080	.516		6.401	.000
Kepuasan kerja x.2	.488	.090	.435		5.397	.000

Kriteria pada uji t yakni bila t hitung > t tabel ataupun Sig. < 0,005 sehingga didapati pengaruh variabel X pada variabel Y. Guna menentukan nilai t tabel bisa dilihat ditabel distribusi t dengan $a = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n - k - 1$ ataupun $df = 80 - 2 - 1 = 77$ dan didapat hasilsebesar 1,991.

Tabel 9.
Hasil uji f (simultan)

Model	Sum of Squares		Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual				
1	4325.766	1022.721	2	2162.883	162.842	.000 ^b
	Total		79	13.282		

Kriteria di uji F yaitu bila nilai F hitung > F tabel ataupun sign. < 0,05 sehingga didapati efek variabel X secara simultan pada variabel Y. Pada penentuan nilai F tabel bisa diamati di tabel distribusi F dengan $a = 0,05$, df_1 (jumlah variabel - 1) = 2 dan df_2 ($n-k$) ataupun $80 - 3 = 77$ sehingga didapat hasil yakni 3,115. Hasil pengujian bisa diamati di uraian berikut hasil uji F (simultan) diatas, didapat nilai F hitung $162.842 > 3,115$ dan nilai signifikansi yakni $0,000 < 0,05$, menjadikan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 10.
Hasil uji kefisien determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.804	3.644

Bisa diamati bahwasannya nilai koefisien R yakni 0,804 (80,4%) nilai itu bisa menunjukkan seberapa besaran korelasi diantara variabel bebas dan variabel terikat. Berikutnya R^2 yakni 0,809 (80,9%). Menjadikannya kesimpulan efek variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja pada Kinerja Karyawan yakni 80,9% dan 19,1% sisanya dipengaruhi akan faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel disiplin kerja memperoleh nilai mean sebesar 290,1 yang berada pada rentang skala 275–340 dengan kategori setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. SIE

tergolong baik. Karyawan dinilai telah mematuhi peraturan perusahaan, menjalankan tanggung jawab kerja dengan cukup konsisten, serta menunjukkan kesadaran terhadap ketentuan waktu dan prosedur kerja yang berlaku. Kondisi disiplin kerja yang baik ini menjadi salah satu faktor pendukung terciptanya efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai mean sebesar 284,1 yang juga berada pada rentang skala 275–340 dengan kategori setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. SIE pada umumnya merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, baik dari aspek fasilitas kerja, kebijakan perusahaan, hubungan kerja, maupun sistem imbalan yang diterima. Tingkat kepuasan kerja yang relatif baik tersebut mencerminkan adanya kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat mendorong sikap positif karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 301,1 yang berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. SIE dinilai mampu menunjukkan kinerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik ini tidak terlepas dari dukungan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara verifikatif, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SIE. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 6,401 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja secara tertib, bertanggung jawab, dan konsisten, sehingga hasil kerja dapat dicapai secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 5,397 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, semangat kerja, dan komitmen yang lebih tinggi, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Annisa, Alda, dan Yohanes (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SIE. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 162,842 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,115 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi antara disiplin kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, dan Sairin (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Bawa disiplin kerja karyawan berada pada kategori setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja karyawan juga berada pada kategori setuju, yang

mengindikasikan bahwa karyawan merasa puas terhadap fasilitas, kebijakan, serta imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan berada pada kategori setuju, yang berarti karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam mencapai target kerja yang ditetapkan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SIE Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, A., Alda, A., & Yohanes, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 45–55.
- Chotamul Fajri, C., Amelya, A., Suworo, S., & Sairin, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 421–430.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novalita Silalahi, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 15–25.
- Novi, N., & Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 3(2), 88–97.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.