



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 9419-9433

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Affandy Agusman Aris<sup>1✉</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Wira Bhakti Makassar

Email: [affandy.aris11@gmail.com](mailto:affandy.aris11@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang diselesaikan selama melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini dilakukan pada PT Dua Kelinci. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dua Kelinci, dengan sampel sebanyak 36 orang, dengan teknik penarikan simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kusioner yang diberikan kepada responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

### Abstract

Performance is the result of employee work completed while carrying out their work in accordance with the responsibilities given by the company. This research aims to determine and analyze the influence of job satisfaction and work discipline on employee performance. This research uses quantitative methods with a survey approach. This research was conducted at PT Dua Kelinci. The population in this study were all employees of PT Dua Kelinci, with a sample of 36 people, using a simple random sampling technique. Data was collected through questionnaires given to respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The research results show that job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keyword: *job satisfaction, work discipline, employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh organisasi, untuk mencapai tujuan, maka sumber daya manusia memiliki peran penting di dalamnya. Dalam suatu perusahaan, karyawan memberikan kontribusi untuk kemajuan dan perkembangan bisnis. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan adalah individu yang berbakat dengan kemampuan untuk menjadi kreatif dan imajinatif, yang memungkinkan mereka untuk tumbuh secara maksimal dan menghasilkan apa pun yang diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Namun, perlu untuk dicermati bahwa bakat dan daya cipta manusia sebagai personal dan karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Kinerja seorang karyawan sangat menentukan kinerja organisasi (Pratiwi & Hartini, 2023; Aji et al., 2023; Aris et al., 2023; Mukhtar et al., 2023; Sari et al., 2023)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan untuk membantu perusahaan mencapai kemajuan dan perkembangannya. Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan menggunakan berbagai indikator kriteria kinerja, seperti kuantitas kerja, kualitas, imbalan, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, dan sebagainya (Febriani & Hartini, 2023; Hartini et al., 2021; Jayanti & Hartini, 2023). Untuk menghasilkan *output* yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan harus selalu berada pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Ahmad Mukhtar et al., 2023; Firmansyah et al., 2023; Hartini & Habibi, 2023; Hartini & Heri, 2021; Yuni Shara et al., 2021).

Berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi, dan sebagainya. Colquitt, Lepine dan Wesson seperti yang dikutip dalam (Mulyani, 2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan yang dirasakan individu terkait dengan hasil kerja dan penghargaan yang diterimanya. Hal yang sama dikemukakan Spector dalam (Hasibuan, 2019; Shidqi et al., 2023) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki rasa puas di dalam bekerja, akan cenderung memiliki sikap positif di dalam bekerja, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah di dalam bekerja, maka ia akan menunjukkan emosi yang negatif (Aris et al., 2024; Bagis et al., 2021; Ghran et al., 2020; Goetz & Wald, 2022; Loan & Trang, 2018; Yeni et al., 2022). Karyawan yang puas, akan memberikan *feedback* yang maksimal terhadap kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020; Widyandari, 2022).

Faktor lain yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik, akan mendorong karyawan untuk menaati segala peraturan yang berlaku, dengan tujuan agar dapat memotivasi dirinya terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan, yang dapat memengaruhi kinerjanya. Dengan sikap disiplin, karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri yang tinggi, dengan kinerja yang meningkat. Sebaliknya, rendahnya sikap disiplin yang dimiliki karyawan, akan mengakibatkan kinerjanya juga menurun, sehingga kedisiplinan seseorang dapat menciptakan perubahan bagi diri sendiri maupun bagi lingkungan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020).

Adapun teori yang mendasari penelitian ini (*grand theory*) adalah *Goal-Setting Theory* yang pertama kali diperkenalkan oleh Locke pada tahun 1968. *Goal-Setting Theory* atau Teori Penetapan Tujuan merupakan model pencapaian tujuan, individu dapat memiliki dan terdorong untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, hal inilah yang memengaruhi perilaku seseorang, dan memahami apa tujuan organisasi (Widyandari, 2022).

Beberapa peneliti banyak mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2023; Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020; Nugraha & Ramdansyah, 2022; Shidqi et al., 2023; Taufiqillah & Fasochah, 2018; Widyandari, 2022) yang masing-masing menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini terbantahkan oleh hasil penelitian dari (Azhari et al., 2021; Fauziek & Yanuar, 2021), menurut hasil temuannya bahwa variabel kepuasan kerja sama sekali tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja karyawan di dalam bekerja.

Peneliti selanjutnya juga menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian (Dewi et al., 2023; Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020; Widyandari, 2022). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020). Hasil penelitian ini berbanding terbalik dari temuan (Choiriyah et al., 2021), menurutnya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* ini, kemudian peneliti mencoba mengonfirmasi kembali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan memasukkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas.

Selain itu, alasan dilakukannya penelitian ini, mengacu pada hasil observasi yang dilakukan di perusahaan ini, terlihat beberapa karyawan yang masuk kerja dan pulang tidak tepat waktu, tingkat absensi masih sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan

karyawan masih rendah, hal ini dapat memengaruhi kinerja mereka di dalam bekerja.

Di samping itu, dari segi kuantitas, masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu. Kualitas kerja karyawan juga masih belum optimal, hal ini mencerminkan bahwa tingka kinerja karyawan masih jauh dari harapan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan data kuantitatif dengan pendekatan survei. data yang berhubungan langsung dengan tujuan penelitian dan berasal dari data primer dan sekunder seperti observasi dan kuesioner yang dikumpulkan dari responden. PT Dua Kelinci menjadi lokasi penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dua Kelinci divisi biji-bijian yang berjumlah 120 orang. Populasi adalah sekelompok item atau subjek dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto dalam (N. C. Sari et al., 2022) menyatakan jika sampel lebih dari 100, dapat diambil 10 – 30%. Sampel ditentukan sebesar 30% berdasarkan teknik *simple random sampling*, yaitu sebanyak 36 karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: (a) Observasi, yaitu metode pengumpulan data tentang perilaku manusia, prosedur tempat kerja, penyakit yang umum terjadi, dan situasi di mana responden tidak terlalu banyak. (b) Penyusunan dan penyebaran kuesioner kepada responden dengan tujuan untuk mengumpulkan data. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS, yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, seperti heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan normalitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karkteristik Responden

Data responden berikut ini dikumpulkan dari 36 karyawan PT Dua Kelinci yang menyelesaikan survei.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Uraiaan	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Usia	21 – 29 tahun	16	44,4
	30 – 39 tahun	8	22,2
	40 – 49 tahun	7	19,4
	>50 tahun	5	13,8

Status Perkawainan	Menikah	9	25,0
	Lajang	27	75,0
Tingkat Pendidikan	SMA	26	72,2
	S-1	10	27,7

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia, 44,4% responden berusia antara 21 hingga 29 tahun, 22,2% berusia antara 30 hingga 39 tahun, dan 19,4% berusia antara 40 hingga 49, sisanya berusia di atas 50 tahun. Berdasarkan status perkawinan, responden yang telah menikah sebesar 25%, sedangkan sisanya 75% responden dengan status lajang atau belum menikah. Selanjutnya, tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan sebanyak 72,2%, sedangkan 27,7% responden yang berpendidikan S-1.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Ket.
Kepuasan Kerja	X1.1.1	0.523 > R Tabel	Valid
	X1.1.2	0.466 > R Tabel	Valid
	X1.1.3	0.449 > R Tabel	Valid
	X1.2.1	0.500 > R Tabel	Valid
	X1.2.2	0.487 > R Tabel	Valid
	X1.2.3	0.632 > R Tabel	Valid
	X1.3.1	0.344 > R Tabel	Valid
	X1.3.2	0.413 > R Tabel	Valid
Disiplin Kerja	X2.1.1	0.510 > R Tabel	Valid
	X2.1.2	0.490 > R Tabel	Valid
	X2.1.3	0.513 > R Tabel	Valid
	X2.2.1	0.443 > R Tabel	Valid
	X2.2.2	0.378 > R Tabel	Valid
	X2.2.3	0.456 > R Tabel	Valid
	X2.3.1	0.398 > R Tabel	Valid
	X2.3.2	0.370 > R Tabel	Valid

Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation	Ket.
	X2.3.3	0.453 > R Tabel	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1.1	0.589 > R Tabel	Valid
	Y.1.2	0.579 > R Tabel	Valid
	Y.2.1	0.698 > R Tabel	Valid
	Y.2.2	0.608 > R Tabel	Valid
	Y.3.1	0.628 > R Tabel	Valid
	Y.3.2	0.663 > R Tabel	Valid
	Y.3.3	0.594 > R Tabel	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cron. Alpha</i>	Indika- tor	Corr. Item- Total Cor.	Ket.
Kepuasan Kerja	0,755	X1.1.1	0.678	Reliab.
		X1.1.2	0.678	Reliab.
		X1.1.3	0.711	Reliab.
		X1.2.1	0.811	Reliab.
		X1.2.2	0.710	Reliab.
		X1.2.3	0.690	Reliab.
		X1.3.1	0.703	Reliab.
		X1.3.2	0.717	Reliab.
Disiplin Kerja	0,757	X2.1.1	0.677	Reliab.
		X2.1.2	0.712	Reliab.
		X2.1.3	0.617	Reliab.
		X2.2.1	0.632	Reliab.
		X2.2.2	0.712	Reliab.
		X2.2.3	0.716	Reliab.
		X2.3.1	0.683	Reliab.
		X2.3.2	0.734	Reliab.
		X2.3.3	0.781	Reliab.
Kinerja Karyawan	0,810	Y.1.1	0.810	Reliab.
		Y.1.2	0.821	Reliab.

		Y.2.1	0.710	Reliab.
		Y.2.2	0.761	Reliab.
		Y.3.1	0.703	Reliab.
		Y.3.2	0.814	Reliab.
		Y.3.3	0.785	Reliab.

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terlihat bahwa masing-masing variabel, yaitu kepuasan kerja sebesar 0,755, variabel disiplin kerja sebesar 0,757, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,810. Ketiga variabel tersebut memiliki lebih besar dari 0,60 *alpha cronbach*. Sementara untuk hasil uji validitasnya, setiap butir pertanyaan dapat dinyatakan valid, sebab nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,3. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen penelitian yang diberikan kepada responden telah memenuhi syarat reliabilitas dan validitas sesuai ketentuan.

#### Uji Asumsi Klasik

##### *Uji Normalitas*

Uji normalitas adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dalam sebuah himpunan data atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Anda dapat menggunakan uji normalitas ini untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau berasal dari populasi yang normal. Menerapkan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada analisis statistik Uji ini dapat diperoleh dengan menggunakan tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	.0000000
	2.5548164	3.62753500
Most Extreme Differences	4	
	.119	.104
	.081	.099
	-.119	-.104
Test Statistic		.119

Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, sesuai dengan asumsi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

### *Uji Multikolinearitas*

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja	0,474	2,111
Disiplin Kerja	0,474	2,111

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,474. Nilai ini,  $0,474 > 0,10$ , sementara untuk VIF adalah 2,111. Nilai, 2,111 lebih kecil dari 10 ( $2,111 < 10$ ). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas.

### Uji Hipotesis

Koefisien regresi dengan variabel independen digunakan dalam pengujian hipotesis untuk menentukan apakah biner tersebut sesuai. Karya ilmiah ini menggunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (t) sebagai pengujian hipotesis.

#### *Uji Parsial (Uji t)*

Pada tabel 6 menunjukkan hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh dari hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,026 dengan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Nilai t-hitung

sebesar 3,026 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,0, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Kelinci.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,656 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Nilai t-hitung sebesar 3,656 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,0, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Kelinci.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	1.7 59	.088
Kepuasan Kerja	3.0 26	.005
Disiplin Kerja	3.6 56	.001

Sumber: Data primer diolah, 2023.

#### *Uji Simultan*

Uji F digunakan dalam penelitian ilmiah ini untuk memastikan apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Terdapat ambang batas signifikansi 5%.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	707.939	2	353.969	40.727	.000 <sup>b</sup>
Residual	286.811	33	8.691		
Total	994.750	35			

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji simultan di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Diperoleh f-hitung sebesar 40,727, sedangkan f-tabel sebesar 2,7. Nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel, sehingga dinyatakan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut. Berdasarkan pengujian dengan program SPSS terlihat hasil uji berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.835	3.318	
Kepuasan Kerja	.332	.110	.411
Disiplin Kerja	.555	.152	.497

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien kepuasan kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,332, koefisien disiplin kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,555, sementara bilangan konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 5,835, sehingga persamaan dapat diuraikan sebagai berikut.

$$Y = 5,835 + 0,332X_1 + 0,555X_2$$

Model regresi tersebut, menunjukkan bahwa perubahan kepuasan kerja dan disiplin kerja pada seluruh responden ke arah positif, akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, berikut diuraikan hasil persamaan tersebut, untuk menganalisis pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

1. Kinerja karyawan sebesar 5,835, variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja bernilai 0, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,835.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien  $\beta_1$  sebesar 0,332. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat 1% maka kinerja karyawan akan turun sebesar 33,2%, dengan catatan semua faktor independen lainnya tetap.

- Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien  $\beta_2$  sebesar 0,555. Hal ini menunjukkan bahwa, jika semua faktor independen dianggap konstan, peningkatan 1% dalam disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan 55,5% dalam kinerja karyawan.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi, diukur dengan menggunakan R-Square, atau Adjusted R-Square dalam menguji variabel bebas yang lebih dari satu.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.694	2.948

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, dapat diukur dengan menggunakan *R-Square* atau *Adjusted R-Square* untuk menguji variabel yang lebih dari satu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *R-Square* 0,712, sementara untuk *Adjusted R-Square* sebesar 0,694, hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diuraikan pembahasan berikut ini.

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dua Kelinci

Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2023; Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020; Nugraha & Ramdanyah, 2022; Shidqi et al., 2023; Taufiqillah & Fasochah, 2018; Widyandari, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh Teori Dua Faktor oleh Herzberg bahwa kepuasan kerja karyawan terdiri dari dua faktor yaitu faktor *Hygiene* dan faktor *Motivator*, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dua Kelinci

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan PT Dua Kelinci. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2023; Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020; Widyandari, 2022) bahwa kedisiplinan merupakan satu hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di dalam bekerja, disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dua Kelinci
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin berdampak pada kinerja karyawan secara simultan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari (Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020) bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di dalam bekerja.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dapat diambil dari penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Dua Kelinci", dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam bekerja. Selain itu, disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci. Secara bersama-sama kedua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci.

Mengacu pada kesimpulan, maka penulis memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mukhtar, Faisal, Pinto, J., & Hartini, H. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, *1*(2), 105–119. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Aji, L. J., Anshori, M. I., Ludin, I., Muhammad, I., Hartini, H., & Ugli, Y. K. B. (2023). Human Resource Management Research In The Last 5 Years From The Scopus Database. *Journal of Economic Global*, *1*(1), 21–29.
- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Innovative: Journal of Social Science Research*, *3*(3), 11012–11023. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.3436>
- Aris, A. A., Yahya, M., Wardhana, A., Rachmawaty, & Hartini, H. (2024). Self-efficacy, Self-Esteem, Locus of Control, and Their Influence on the Performance of Village Officials. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, *15*(1), 114–127. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i1.15528>

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193.
- Bagis et al., 2021. (2021). Job Satisfaction As a Mediation Variables on the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment To Employee Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 11(3), 72–82.
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1–16.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Febriani, N., & Hartini, H. (2023). Peran Lingkungan Kerja dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dua Kelinci. *Larisa Ekonomi*, 1(1), 12–25.
- Firmansyah, F., Tiro, A., & Hartini, H. (2023). Peran Budaya Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kompetensi Kinerja Guru. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(01), 10–18.
- Ghran, L. A. Z., S. Jameel, A., & Ahmad, A. R. (2020). The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction among Secondary School Teachers. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 14757192, 1302–1310. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i3/pr200880>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hartini et al. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hartini, H. (2022). Peran MSDM dalam Organisasi Bisnis. In *Pengantar Bisnis (Konsep dan Strategi E-Business)*. Bandung: Media Sains Indonesia.

- Hartini, H., & Habibi, D. (2023). Pengelolaan Kinerja Berbasis Balanced Scorecard. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3(2), 198–209.
- Hartini, H., & Heri, H. (2021). Information Management in Principal Decision Making and Its Impact on Learning Effectiveness. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(2), 144–154.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 81–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i2.63>
- Jayanti, R. T., & Hartini, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai. *Larisa Ekonomi*, 1(1), 38–46.
- Loan, L. T. M., & Trang, V. T. (2018). *Job Satisfaction: The Influence Of Person-Job Fit And Leader-Member Exchange*. 38–50. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.03.02.4>
- Muktamar, A., Fakriah, F., Suharmono, S., Hartini, H., & Wardani, R. A. (2023). Human Resource Management in Indonesia: Bibliometric Analysis. *Journal of Economic Global*, 1(1), 1–13.
- Mulyani, S. (2021). Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 1(1), 46–59. <https://doi.org/10.19166/jkp.v1i1.3553>
- Nugraha, Y. A., & Ramdanyah, A. D. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan Person-Job Fit Dengan Kinerja Pegawai. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 165–173. <https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.373>
- Pratiwi, T. I. S., & Hartini, H. (2023). Pondasi Keberhasilan di Era Persaingan Jasa Ekspedisi JNE Express Kediri. *Larisa Ekonomi*, 1(1), 47–57.
- Sari, N. C., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pt Bank Mandiri Tbk KC Bandar Lampung, Malahayati). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 148–153.
- Sari, N. K., Hartini, H., Apriyanti, E., & Adriani, A. (2023). Pendampingan Peningkatan Ketrampilan Sumberdaya Karyawan Pabrik. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(4), 236–245. <https://doi.org/10.61231/jp2m.v1i4.102>
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). PENGARUH DIGITALISASI SISTEM PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAU VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA KANTOR WILAYAH SEMARANG). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1).
- Taufiqillah, M., & Fasochah. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasa Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

(Studi Pada Perangkat Desa Kec Gemuh Kab. Kendal) . *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akutansi*, 45, 1–11.

Widyandari, A. A. I. L. (2022). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SANTI PALA*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Yeni, M., Situngkir, S., Amin, S., & Edward. (2022). The effect of person-organization fit, quality of work-life and organizational justice on job satisfaction and employee performance at PT. Jambi Regional Development bank in Jambi West Region. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(6), 241–251. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1950>

Yuni Shara, Sholahuddin, M., Ekhsan, M., Erpurini, W., Hartini, Lubis, A. S., & Sembiring, V. B. (2021). *Setahun COVID 19 Dalam Perspektif Ekonomi, Pendidikan, Kesehatan, Sosial Budaya, Komunikasi dan Hukum*. Klaten: Lakeisha.