

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Abadi Bandung

Avriesa Nabila Kharisma

Program Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung

40266

avriesanabila04@student.inaba.ac.id

Dedi Gumilar

Program Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung

40266

dedi.gumilar@inaba.ac.id

Article's History:

Received 10 Februari 2024; Received in revised form 28 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Kharisma, A. N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Abadi Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 2027-2035. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2504>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Abadi Bandung. Menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, metode penelitian melibatkan kuesioner terstruktur dan wawancara dengan manajer dan karyawan sebagai sumber data utama. Data utamanya bersumber dari wawancara dengan manajer dan staf mengenai fenomena yang diteliti yang juga menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf CV. Sinar Abadi, dengan total 35 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik Sampling Jenuh digunakan, mengambil seluruh populasi, yaitu 35 staf CV. Sinar Abadi. Analisis regresi menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki dampak lebih besar dengan koefisien regresi 0,638, sementara kepuasan kerja memiliki koefisien 0,395. Model regresi menjelaskan 44,4% variabilitas dalam kinerja karyawan. Kesimpulannya, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja, namun faktor lain juga mempengaruhi sebagian besar variabilitas kinerja karyawan.

Keywords : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

JEL Classification: M00; M31

Pendahuluan

Di era globalisasi, sistem manajemen yang efisien menjadi krusial bagi perusahaan, di sektor layanan kesehatan, (Mujito, 2024). Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja (SDM) dan memfasilitasi lingkungan yang kondusif. ini akan mendorong loyalitas karyawan dan memberikan insentif bagi mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam tugas dan tanggung jawab mereka, (Fauzi & Manao, 2023).

Peran manajemen sumber daya manusia menjadi jelas ketika perusahaan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif dan meningkatkan produktivitas,(Adenuddin Alwy, 2022) . Namun, ada perdebatan di kalangan sarjana dan ahli tentang standar kinerja yang tepat untuk diukur, karena standar tersebut cenderung bervariasi, (Rismawati, 2018).

CV. Sinar Abadi adalah perusahaan yang berlokasi di Jl. Taman Mekar Utama III No.22, Mekarwangi, Kec. Bojongloa Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40235.CV. Sinar Abadi perusahaan yang berdiri sudah lebih dari 20 tahun, yang berkecimpung pada bidang penjualan bahan bangunan, CV Sinar Abadi mendistribusikan produk keramik dan granitile, untuk supply proyek pembangunan, hingga penjualan secara retail.

Menurut (Azizah et al., 2022), kinerja merupakan hasil suatu proses yang diukur, dievaluasi dengan periode waktu tertentu yang didasari oleh aturan atau perjanjian. Berdasarkan wawancara dengan manajer dan karyawan CV. Sinar Abadi Bandung, terdapat fenomena di mana beberapa karyawan masih belum mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Keseluruhan Karyawan CV. Sinar Abadi Bandung Tahun 2022 dan 2023

Tahun	Kinerja Karyawan					Jumlah Karyawan
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk	Sangat Buruk	
2022	7	9	14	3	2	35
2023	6	7	12	6	4	35

Sumber: CV. Sinar Abadi (2023)

Berdasarkan data, hasil Menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan dengan total 35 karyawan sebagian besar jumlah rata-rata masuk kedalam kriteria cukup. Karyawan yang masuk dalam kriteria cukup pada tahun 2022 berjumlah 14 karyawan sedangkan pada tahun 2023 berjumlah 12 karyawan.

Tabel 2 Temuan Pencapaian Kinerja CV. Sinar Abadi Bandung Tahun 2022 dan 2023

No	Bulan	Target Penjualan (pcs)	Hasil Penjualan (pcs)	Hasil Pencapaian (%)	Keterangan
1	Januari	40.000	36.873	92%	Belum Tercapai
2	Februari	40.000	30.471	76%	Belum Tercapai
3	Maret	40.000	32.378	81%	Belum Tercapai
4	April	40.000	25.505	64%	Belum Tercapai
5	Mei	40.000	31.714	79%	Belum Tercapai
6	Juni	40.000	35.195	88%	Belum Tercapai
7	Juli	40.000	44.749	112%	Tercapai
8	Agustus	40.000	47.412	119%	Tercapai
9	September	40.000	40.202	101%	Tercapai
10	Okttober	40.000	38.690	97%	Belum Tercapai
11	November	40.000	41.401	104%	Tercapai
12	Desember	40.000	41.181	103%	Tercapai

Sumber: CV. Sinar Abadi (2023)

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV. Sinar Abadi mengalami penurunan dalam mencapai target atau standar kinerja yang telah ditetapkan. Terutama pada bulan April, dengan pencapaian hanya mencapai 64%, jauh di bawah target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak target yang belum tercapai oleh karyawan CV. Sinar Abadi, kemungkinan karena target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi.

Menurut (Malayu, 2017), Disiplin kerja merupakan keinginan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma yang diterapkan. Penulis melakukan pengamatan mengenai Disiplin Kerja berdasarkan absensi pada karyawan CV. Sinar Abadi.

Tabel 3 Rekapitulasi Absen Karyawan CV. Sinar Abadi Bandung Tahun 2022 dan 2023

Bulan	Data Absen				Jumlah Karyawan
	Izin	Sakit	Terlambat	Alpa	
Januari	22	16	34	15	35
Februari	19	14	33	18	35
Maret	18	17	29	22	35
April	29	18	31	16	35
Mei	14	10	66	15	35

Juni	26	20	44	19	35
Juli	29	15	39	23	35
Agustus	17	9	34	18	35
September	24	17	48	15	35
Oktober	34	14	36	21	35
November	27	21	31	29	35
Desember	37	9	54	23	35
Rata-Rata (%)	24,67%	15%	39,92%	19,50%	

Sumber: CV. Sinar Abadi (2023)

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa dalam kurun waktu satu tahun, masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan waktu dan kurang disiplin dalam melakukan absensi. Sebagai contoh, tingkat keterlambatan mencapai 39,92%, menunjukkan bahwa masih ada kecenderungan dianggap sepele, padahal memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil perusahaan. Disiplin yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja dan kualitas karyawan secara keseluruhan. Selain disiplin, kepuasan kerja memiliki peran dalam memengaruhi kinerja karyawan, (Munir et al., 2020). Kepuasan kerja digambarkan sebagai perasaan kesenangan atau tidak disenangi terhadap pekerjaan yang mencerminkan penghargaan terhadap pekerjaan tersebut, (Ayunasrah & Diana, 2022). Menurut (Afandi, 2018), kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap tugasnya, yang tercermin dalam penilaian pekerjaan sebagai sesuatu yang berharga dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan.

Tabel 4 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Sinar Abadi

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	14	40%	21	60%
2	Gaji yang diterima sudah mampu memenuhi kebutuhan saya	10	28,6%	25	71,4%
3	Adanya kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	11	31,4%	24	68,6%
4	Mendapatkan pengawasan kerja yang baik dari atasan	16	45,7%	19	54,3%
5	Dapat diterima dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja	13	37,1%	22	62,9%
Rata-rata		12,8	37%	22,2	63%

Sumber: CV. Sinar Abadi (2023)

Berdasarkan tabel 4 hasil pra-survei kepuasan kerja terhadap responden CV. Sinar Abadi, diperoleh jawaban responden ya dengan rata-rata persentase 37% dan jawaban responden tidak dengan rata-rata persentase 63%. Salah satunya dengan persentase yang paling tinggi yaitu gaji yang diterima belum memenuhi kebutuhan hal tersebut menunjukkan jika karyawan masih merasakan ketidak puasan terhadap pekerjaannya saat ini.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edy Soetrisno, 2023), MSDM melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, pemanfaatan SDM untuk memenuhi ekspektasi individu dan organisasi. Sementara menurut (Kasmir, 2017), MSDM merupakan suatu proses pengelolaan individu dengan berbagai tahapan seperti perencanaan, merekrut, seleksi, pengembangan, kompensasi, dan manajemen karir untuk mencapai ekspektasi dan memperoleh keuntungan bagi stakeholder.

Kinerja

(Kasmir, 2017), kinerja merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola tugas dan etika pekerjaan yang telah tercapai dalam memenuhi pekerjaan pada kurun waktu tertentu. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017), kinerja mencakup upaya memenuhi tugas secara kualitas maupun kuantitas pekerja dalam mengemban tugas dan tanggung jawab.

Disiplin Kerja

Menurut (Agustini & Wirawati, 2019), disiplin kerja mencakup kepatuhan pada peraturan dan norma perusahaan yang selaras dengan tujuan perusahaan. (Malayu, 2017), disiplin kerja merujuk pada kesadaran individu dalam mentaati aturan perusahaan serta norma-norma sosial.

Kepuasan Kerja

(Afandi, 2018), kepuasan kerja merujuk pada sikap karyawan terhadap tugas, perasaan, dan perilaku dalam menilai pekerjaan sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai dalam pekerjaan. (Edy Soetrisno, 2023), kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif karyawan pada pekerjaannya, mencakup perasaan senang atau tidak senang dalam menjalankan tugasnya.

Metodelogi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Abadi Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, (Ali et al., 2022). Proses penelitiannya melibatkan deskripsi yang terstruktur dalam bentuk angket atau hasil wawancara dengan staf, (Desriyati & Rahmi, 2021). Perangkat riset yang dimanfaatkan merupakan kuesioner yang telah teruji keandalannya sebelum penggunaan. Metode analisis data yang dipakai mencakup penerapan uji regresi linier berganda, yang telah diawali dengan pemeriksaan asumsi klasik seperti normalitas., mulikolinieritas., dan leteroskedastisitas.

Data utamanya bersumber dari wawancara dengan manajer dan staf mengenai fenomena yang diteliti, yang dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh staf CV. Sinar Abadi, dengan total 35 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik Sampling Jenuh digunakan, mengambil seluruh populasi, yaitu 35 staf CV. Sinar Abadi.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 5. Temuan Validitas

Correlations		
Variable	R Hitung	R Tabel
Y.1	0.872**	0.3246
Y.2	0.729**	
Y.3	0.863**	
Y.4	0.625**	
Y.5	0.785**	
Y.6	0.620**	
Y.7	0.561**	
Y.8	0.621**	
Y.9	0.351*	
X1.1	0.694**	
X1.2	0.452**	
X1.3	0.725**	
X1.4	0.650**	
X1.5	0.593**	
X1.6	0.567**	
X1.7	0.714**	
X1.8	0.492**	
X1.9	0.518**	
X2.1	0.828**	
X2.2	0.824**	
X2.3	0.818**	
X2.4	0.902**	
X2.5	0.836**	

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Temuan memaparkan rentang nilai korelasi pada setiap variabel berada di atas nilai yang telah ditetapkan, yaitu 0,3246, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap kuesioner dapat dianggap dapat dipercaya.

Tabel 6. Temuan Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Skor Kritis	Ket
1.	Kinerja	0,849	0,6	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,773		
3.	Kepuasan Kerja	0,896		

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Temuan mengindikasikan variabel mendapatkan hasil Alpha Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yang menandakan bahwa variabel yang digunakan dapat diandalkan atau dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Temuan Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	35
Test Statistic	.145
Asymp. Sig. (2-tailed)	.060 ^d

Sumber: Diolah peneliti, 2024

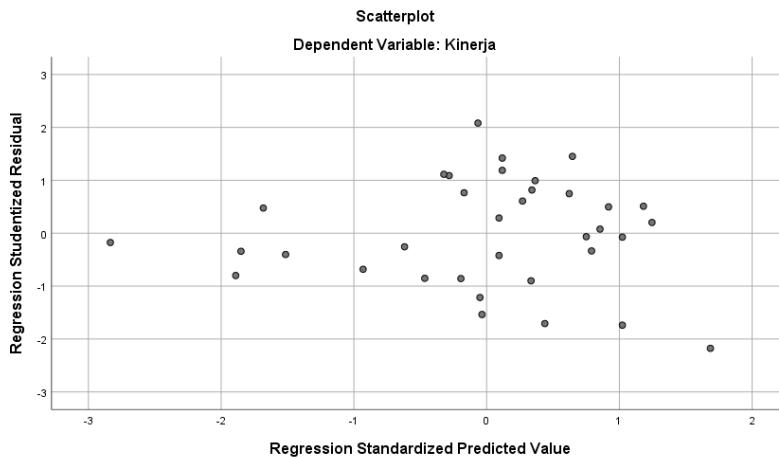
Uji normalitas menunjukkan tingkat signifikansi yang diperoleh 0,060, lebih besar dibandingkan nilai ambang 0,05. ini mengindikasikan bahwa data yang diolah berhasil mendistribusikan dengan cara normal karena tingkat signifikansinya lebih tinggi daripada taraf signifikansi yang ditetapkan.

Tabel 8. Temuan Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0,951	1,051
	Kepuasan Kerja	0,951	1,051

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Hasil penemuan memaparkan, kedua variabel independen mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10. Sementara itu, perhitungan tingkat toleransi mendapat bahwa keempat variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10. Berdasarkan temuan tersebut, tidak ada indikasi multikolinearitas di antara semua variabel dalam model regresi.

**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Output Scatterplot memaparkan sekumpulan titik tersebar secara acak tanpa pola. Selain itu, tidak terlihat adanya pola di mana rangkaian titik terpisah dari bagian atas atau bawah pada sumbu Y. Berdasarkan temuan ini, dapat diartikan tidak ada indikasi adanya kendala heteroskedastisitas. Hal ini menandakan bahwa model regresi berfungsi dengan baik dan sesuai dengan data yang ada.

Tabel 9. Temuan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,455	5,668
	Disiplin Kerja	0,638	0,163
	Kepuasan Kerja	0,395	0,176

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan temuan, maka kita dapat membentuk persamaan regresi sebagai berikut dengan mengetahui konstanta dan koefisien regresi sebelumnya:

$$Y = 8,455 + 0,638 X_1 + 0,395 X_2$$

Tabel 10. Temuan Correlations

Correlations		
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	35
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0,597 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,421 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,012
	N	35

Sumber: Diolah peneliti, 2024

- Dengan koefisien korelasi diantara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja (Y) sebesar 0,597, sehingga dapat dinyatakan jika hubungan antara keduanya tergolong sedang.
- Dengan koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) sebesar 0,421, sehingga dapat disimpulkan jika hubungan antara keduanya tergolong sangat sedang.

Tabel 11. Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,666 ^a	0,444	0,409	4,38026

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Temuan menunjukkan hasil koefisien determinasi yaitu 44,4%, yang memiliki arti Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara serentak telah menyumbangkan pengaruh yaitu 44,4% pada Kinerja (Y). Sisa 55,6% akan dipengaruhi beragam faktor lain.

Tabel 12. Temuan Uji T

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,492	0,146
	Disiplin Kerja	3,921	0,000
	Kepuasan Kerja	2,246	0,032

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (dibagi dua untuk uji dua sisi), maka tingkat signifikansi menjadi $2,5\%$. Dengan hasil sampel (n) 35 dan hasil parameter yang diestimasi (k) 3, diperoleh derajat kebebasan (df) 32. Nilai t tabel untuk uji dua sisi dengan signifikansi 0,025 adalah 1,69389.

1. Hasil temuan menunjukkan bahwa H1 diterima, di mana Disiplin Kerja memiliki dampak parsial pada Kinerja. Hal ini didukung oleh nilai t hitung 3,921, yang melebihi nilai t tabel bernilai 1,694, dengan tingkat signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,05.
2. Temuan menegaskan H2 diterima, yang menandakan Kepuasan Kerja mempengaruhi dampak parsial signifikan pada Kinerja. Ini dibuktikan dengan t hitung (2,246) yang melebihi t tabel (1,694), dengan tingkat signifikansi (0,032) lebih rendah dari 0,05. Sebagai hasilnya, H2 diterima.

Tabel 13. Temuan Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490,598	2	245,299	12,785	0,000 ^b
	Residual	613,974	32	19,187		
	Total	1104,571	34			

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Hasil temuan menunjukkan nilai F hitung 12,785 dengan tingkat p-value (sig) sebesar 0,000. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, dan derajat kebebasan $df_1 = 31$ dan $df_2 = 2$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,305. Dapat diartikan nilai F hitung (12,785) > nilai F tabel (3,305), sehingga H5 diterima. Ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memberikan pengaruh secara simultan pada Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Temuan mendapatkan hasil bahwa disiplin Kerja memiliki dampak parsial pada Kinerja. didukung oleh nilai t hitung sebesar 3,921, yang melampaui nilai t tabel yang berjumlah 1,694, dengan tingkat sig 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. koefisien korelasi diantara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja (Y) memperoleh jumlah 0,597, menunjukkan bahwa hubungan antara keduanya tergolong sedang. Temuan ini sejalan dengan temuan (Putra et al., 2023) dan (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021).

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil temuan menegaskan bahwa H2 diterima, menandakan variable Kepuasan Kerja berdampak parsial pada Kinerja. hasil t hitung (2,246) > t tabel (1,694) membuktikan pernyataan tersebut, dengan tingkat signifikan (0,032) < (0,05). Selain itu, koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) memperoleh angka

0,421, mengindikasikan hubungan yang sangat sedang di antara keduanya. Temuan ini sejalan dengan (Andayani et al., 2020), (Azhari et al., 2021) dan (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil temuan mendapatkan nilai F hitung 12,785 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, dan derajat kebebasan $df_1 = 31$ dan $df_2 = 2$, diperoleh nilai F tabel 3,305. Karena nilai F hitung (12,785) lebih dari nilai F tabel (3,305), H₀ diterima. Ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) memberikan pengaruh pada Kinerja (Y). Selain itu, hasil temuan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 44,4%. Ini berarti Disiplin Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) telah menyumbangkan pengaruh sebesar 44,4% terhadap Kinerja (Y). Sisa 55,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kesimpulan

1. Validitas Kuesioner: Setiap variabel dalam kuesioner mendapat korelasi (R Hitung) yang signifikan, dengan nilai yang lebih tinggi daripada nilai tabel yang ditetapkan (R Tabel). Temuan menunjukkan hasil kuesioner yang digunakan dapat dianggap valid dan dipercaya dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.
2. Reliabilitas Variabel: Uji reliabilitas memaparkan bahwa variable - variable mempunyai nilai Alpha Cronbach's Alpha yang melebihi nilai ambang batas 0,60. Disiplin Kerja memiliki nilai 0,773, Kepuasan Kerja 0,896, dan Kinerja 0,849. Hasil tersebut menunjukkan setiap variabel dapat diandalkan atau dianggap reliabel dalam pengukuran mereka terhadap konstruk yang diukur.
3. Asumsi Klasik: Temuan uji asumsi klasik memaparkan data terdistribusi secara normal (p-value > 0,05). Selain itu, tidak ada indikasi adanya multikolinearitas antara variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Tidak ada juga masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, yang ditunjukkan oleh pola sebaran titik yang acak pada output Scatterplot.
4. Pengaruh Variabel terhadap Kinerja Karyawan: Temuan Analisis regresi memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai dampak parsial pada Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja mendapat hasil koefisien regresi sebesar 0,638 dengan tingkat signifikan 0,000, sementara Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,395 dengan tingkat signifikan 0,032. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.
5. Variabilitas pada Model Regresi: Model regresi yang disusun mampu menjelaskan sebesar 44,4% variabilitas dalam Kinerja Karyawan. Ini memperlihatkan hasil Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja menyumbang sebesar 44,4% pada variabilitas Kinerja Karyawan, sedangkan 55,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Referensi

- Adenuddin Alwy, M. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSA MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, N. W., & Wirawati, N. G. P. (2019). Pengaruh Rasio Keuangan Pada Financial Distress Perusahaan Ritel Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *E-Jurnal Akuntansi*, 251. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i01.p10>
- Ali, Mm., Hariyati, T., Yudestia Pratiwi, & Siti Afifah. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. In *Education Journal*.2022 (Vol. 2, Issue 2).
- Andayani, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Lahat, S. (2020). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INDOJAYA MANDIRI KABUPATEN LAHAT. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Astuti, W., & Sundari Rahardjo, O. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (INTERVENING : KEPUASAN KERJA) THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE*

AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (INTERVENING : JOB SATISFACTION).
9(2), 1185–1196.

Ayunasrah, T., & Diana, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, 2022–2023. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>

Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M., Publik, M. A., & Terbuka, U. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 187–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>

Azizah, I. F., Sholeh, S., & Fahmi, I. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *CENDEKIA*. <https://doi.org/10.37850/cendekia>

Desriyati, W., & Rahmi, H. (2021). Analisis terhadap Kesulitan Belajar Mahasiswa Teknik Informatika pada Mata Kuliah Kalkulus. In *Jurnal Ilmu-ilmu Pendidikan dan Sains* (Vol. 9, Issue 01).

Edy Soetrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Fauzi, A., & Manao, M. (2023). FAKTOR KEBIJAKAN KEDISIPLINAN SUMBER DAYA MANUSIA, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY “CSR”, PENINGKATAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. SKM. *JURNAL JAMAN*.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. rajagrafindo.

Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mujito, T. K. A. T. P. P. S. R. (2024). *Pengantar Bisnis: Memahami Dinamika Bisnis Dalam Era Global*.

Munir, Fachmi, M., & Sanir, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Mirai Management*.

Putra, G. S., Fernos, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Padang, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. *Jurnal Valuasi*. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>

Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi ke depan . CELEBES MEDIA PERKASA*.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>