



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POLYMINDO PERMATA TANGERANG

Khaila Fadlya Maharani¹

Universitas Pamulang

Feb Amni Hayati²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

khailafadlya33@gmail.com¹, dosen01657@unpam.ac.id²

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Polymindo Permata Tangerang, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The population in this study were all employees of PT. Polymindo Permata Tangerang, totaling 62 respondents with a sample of 62 respondents. Data analysis techniques used data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, and hypothesis tests. The results showed that Work Discipline had a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 10.606 + 0.741X_1$. The correlation coefficient value was 0.750, the determination coefficient had a contribution of 56.3%, and the hypothesis test obtained a t count value $>$ t table or $(8.799 > 2.001)$ which means H_01 was rejected and H_{a1} was accepted. Job Satisfaction significantly influences Employee Performance with the regression equation $Y = 6.838 + 0.886X_2$, a correlation coefficient of 0.854, a coefficient of determination contributing 72.9%, and the hypothesis test obtained a calculated t value $>$ t table or $(12.690 > 2.001)$, meaning H_02 is rejected and H_{a2} is accepted. Work Discipline and Job Satisfaction significantly influence Employee Performance with the regression equation $Y = 2.212 + 0.323X_1 + 0.660X_2$. The correlation coefficient of 0.888, a coefficient of determination contributing 78.8%, and the hypothesis test obtained a calculated F value $>$ F table or $(109.657 > 3.150)$, meaning H_03 is rejected and H_{a3} is accepted.*

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Polymindo Permata Tangerang yang berjumlah 62 responden dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,606 + 0,741X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,750, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 56,3%, dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,799 > 2,001)$ yang berarti H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,838 + 0,886X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,854, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 72,9%, dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(12,690 > 2,001)$ yang berarti H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,212 + 0,323X_1 + 0,660X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,888, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 78,8%, dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(109,657 > 3,150)$ atau yang berarti H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, hal ini dapat dilihat dari hampir semua perusahaan terus melakukan pengembangan untuk mendorong hasil yang maksimal. Perusahaan dituntut memiliki budaya yang kompetitif. Perusahaan yang

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT POLYMINDO PERMATA TANGERANG**

mampu berkembang ditengah-tengah persaingan tentunya merupakan perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Dalam sebuah perusahaan adalah bukan hal biasa manajemen dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya dalam sebuah pengelolaan yang baik. Baik perusahaan besar maupun kecil, mengetahui akan pentingnya arti perbaikan tingkat kinerja sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Hal tersebut dapat terwujud dari adanya peran manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, actuating* dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Tabel 1. 1
Penilaian Rata – Rata Presentase Kinerja Karyawan

NO	Indikator	Target Kinerja (%)	Tahun		
			2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Keterampilan kerja	100	90	80	70
2	Tanggung jawab	100	70	65	50
3	Kualitas Kerja	100	80	75	65
4	Kuantitas kerja	100	85	65	60
5	Kedisiplinan	100	75	55	40
Rata -rata		100	80	68	57

Sumber : HRD PT. Polymindo Permata Tangerang *Data diolah Tahun 2024

Pada data tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Polymindo Permata Tangerang mengalami penurunan dari tahun 2022-2024 pada beberapa aspek penting dalam penilaian kinerja. Pada tahun 2022 sebesar 80% kemudian terjadi penurunan pada tahun 2023 menjadi 68% dan kembali mengalami penurunan kinerja karyawan pada tahun 2024 sebanyak 57%. Dari tabel tersebut menunjukkan penurunan tertinggi ada di indikator no.5 mengenai kedisiplinan pada tahun 2024 sebesar 40% serta di indikator no.2 mengenai tanggung jawab pada tahun 2024 sebesar 50%. Hal ini menunjukkan kriteria kerja karyawan yang menurun dan dapat dilihat kualitas dan kuantitas kerja yang menurun, dimana masih banyak karyawan yang kurang cepat tanggap, tidak teliti dalam mengerjakan tugasnya dan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga target waktu yang diberikan tidak terpenuhi. Inisiatif dan kemandirian karyawan dinilai kurang karena mereka terlalu tergantung pada atasan dan kurang mengeluarkan pendapat atau ide.

**Tabel 1. 2
Data Jumlah Pelanggaran Absensi Karyawan**

Tahun	Jenis Pelanggaran						Total Pelanggaran
	Alpha	Tidak Absen Masuk	Tidak Absen Siang	Tidak Absen Pulang	Terlambat Masuk	Pulang Lebih Awal	
2022	55	23	25	12	72	6	193 karyawan
2023	68	31	28	9	81	5	222 karyawan
2024	53	30	32	14	69	15	213 karyawan

Sumber: HRD PT. Polymindo Permata Tangerang *Data diolah Tahun 2024

Dari data tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pelanggaran yang dilakukan karyawan di PT. Polymindo Permata Tangerang dari tahun 2022-2024. Dapat dilihat dari tabel tersebut pada tahun 2022 mengalami pelanggaran sebanyak 193 yang dilakukan karyawan, Tahun 2023 mengalami kenaikan pelanggaran sebanyak 222 karyawan yang didalamnya ada beberapa karyawan yang mengalami pelanggaran absensi selama 1 tahun diantaranya terlambat masuk sebanyak 81 kali yang dilakukan karyawan dan termasuk pelanggaran absensi tertinggi, dan pada tahun 2024 mengalami penurunan pelanggaran dari tahun sebelumnya yang sebanyak 213 pelanggaran yang dilakukan karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan karyawan dalam bekerja di PT. Polymindo Permata Tangerang masih rendah.

**Tabel 1. 3
Jumlah Penilaian Kepuasan Kerja Kayawan**

No	Pernyataan	Responden	2024			
			Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)
1	Gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja karyawan	20	11	55%	9	45%
2	Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target	20	12	60%	8	40%
3	Karyawan yang memiliki hasil kinerja yang belum baik belum mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	20	15	75%	5	25%
4	Atasan tidak selalu mengawasi pekerjaan karyawannya sampai tuntas	20	7	35%	13	65%

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT POLYMINDO PERMATA TANGERANG**

No	Pernyataan	Responden	2024			
			Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)
5	Karyawan kurang menjalin keakraban dan kerja sama dengan rekan kerja lainnya baik didalam maupun diluar kantor	20	10	50%	10	50%

Sumber: Observasi Karyawan PT. Polymindo Permata Tangerang data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas diperoleh informasi bahwa dari 5 indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan berada pada Pernyataan no 1, 2, dan 3, karena pada pernyataan tersebut memiliki nilai responden terbesar dari 5 pernyataan. Pernyataan no 3 “Karyawan yang memiliki hasil kinerja yang belum baik belum mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan” menduduki peringkat pertama yang memiliki angka persentase tertinggi diantar pernyataan lainnya yaitu memiliki 15 responden menyatakan setuju, dan pernyataan no 4 “Atasan tidak selalu mengawasi pekerjaan karyawannya sampai tuntas” menduduki peringkat kelima yang memiliki angka persentase terendah diantara pernyataan lainnya yaitu memiliki 7 responden yang menyatakan setuju.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1), “manajemen didefinisikan sebagai alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Sedangkan Menurut Siagian dalam Harun Samsuddin (2018:16) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain”. Maka Dari pendapat para ahli tersebut peneliti menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2019:37), “manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih dan memberi penghargaan, dan penilaian”. Sedangkan menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6), “manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, actuating dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

1. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dalam Pendi Hasyim dan Nuridin (2020:46), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Dan Menurut Faustino Cardosa Gomes dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2019:9) mengemukakan bahwa, “kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntun pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert menurut Sugiyono (2017:13) metode yang digunakan asosiatif untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Polymindo Permata Tangerang yang beralamat di Kawasan Industri Jatake, Jl. Industri Raya 2 Blok F No.8, Jatake- Tangerang.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Agustus 2022 - Februari 2023. Waktu ini digunakan oleh penulis untuk mengambil data penelitian secara bertahap yaitu dimulai dari mengajukan permohonan penelitian kepada pimpinan perusahaan, observasi di tempat penelitian, penyusunan proposal dan pengajuan judul penelitian, serta meminta beberapa data pendukung dari perusahaan terkait penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Poymindo Permata Tangerang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Ul’fah Hernaeny (2021:35), “populasi sekumpulan individu atau objek yang berada pada suatu wilayah dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam penelitian (pengamatan)”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang yang berjumlah 62 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Ul’fah Hernaeny (2021:36), “sampel merupakan perwakilan atau bagian dari sebuah populasi yang telah dihilangkan dengan metode tertentu”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh yaitu suatu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan dari populasi. Sampel yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang yang berjumlah 62 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.2.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji instrumen ini digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan analisis dengan SPSS Versi 25. Pengujian validitas digunakan dengan menggunakan analisis faktor yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pernyataan terklasifikasikan pada variabel yang telah dilakukan. Valid tidaknya butir-butir item pertanyaan variabel dapat dilihat dengan mengkonsultasikan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari tabel r untuk $df = n - 2$, atau dalam penelitian ini $df = 90 - 2 = 88$ dengan nilai signifikannya sebesar 5% di peroleh angka 0,207. Apabila r_{hitung} bernilai positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir item tersebut tidak valid. Pengujian terhadap validitas data ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 25.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2017:88) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Uji reliabilitas yang dilakukan pada riset ini menggunakan software SPSS, yaitu dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*.

1.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat penting dalam analisis regresi berganda agar hasil estimasi koefisien akurat dan dapat dipercaya. Pengujian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Adapun hasil pengujiannya dijelaskan sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,60321162
Most Extreme Differences	Absolute	0111
	Positive	0,111
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,055 ^c

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,055 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikoloneritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,212	2,594		0,853	0,397		
	Disiplin Kerja	0,323	0,079	0,327	4,068	0,000	0,557	1,796
	Kepuasan Kerja	0,600	0,083	0,636	7,918	0,000	0,557	1,796

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut hasil uji multikolineritas antara variabel gaya disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai *Variances Inflation Factors* atau VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 1,796 dan nilai *Tolerance Value* atau TOL lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,557 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,888 ^a	0,788	0,781	3,66377	1,752

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji *Durbin watson* dapat dilihat bahwa nilai *durbin watson* sebesar 1,752 masuk dalam interval 1,550 – 2,460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,960	1,745		1,696	0,095
	Disiplin Kerja	0,028	0,053	0,092	0,529	0,599
	Kepuasan Kerja	-0,038	0,056	-0,118	-0,679	0,500

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.

1.2.3 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 4. 5
Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,606	3,372		3,154	0,003
	Disiplin Kerja	0,741	0,084	0,750	8,788	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2025)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 8,788 > t_{tabel} 2,001 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F statistik ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen terhadap model yang telah dibuat. Berdasarkan Uji F yang dilakukan penulis menggunakan SPSS Versi 25, maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2943,916	2	1471,958	109,657	,000 ^b
	Residual	791,971	59	13,423		
	Total	3735,887	61			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2025)

Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai $F_{hitung} 109,657 > F_{tabel} 3,153$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang.

4.1 Pembahasan Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan, kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat terutama terhadap kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut

1.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,606 + 0,741X_1$. Nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,750 masuk dalam interpretasi 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,563 yang artinya Disiplin Kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,799 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Veritia, Lili Sularmi, Feb Amni Hayati (2023) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Prima Soeka Buana Bekasi.

Selaras juga dengan penelitian Lili Sularmi dan Feb Amni Hayati (2022) bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Armorindo Artha Kota Tangerang. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,838 + 0,886X_2$. Nilai korelasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,854 masuk dalam interpretasi 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,729 yang artinya Kepuasan Kerja(X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,9%, sedangkan sisanya sebesar 27,1% di sebabkan oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,690 > 2,001)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jeni Andriani Ninik Anggraini, Rr. Ayu Metarini (2023) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. First Media TBK Cabang Jakarta Selatan.

Selaras juga dengan penelitian Wanda Febriyana (2015) dimana terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra 2015. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,212 + 0,323X_1 + 0,660X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 yang artinya Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,888, dimana antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat. Hasil koefisien determinasi atau kontribusi berpengaruh secara simultan sebesar 0,788 atau 78,8%, sehingga sisanya sebesar 21,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(109,657 > 3,153)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mirnawati dan Cecep Hermana (2024) dimana penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Literatur).

Selaras juga dengan penelitian Novilita Silalahi dan Wilson Bangun (2020) dimana terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,799 > 2,001)$ dan nilai p value $< Sig.$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan persamaan regresi $Y = 10,606 + 0,741X_2$ dan nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,750 masuk dalam interpretasi 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,563 yang artinya Disiplin Kerja

(X₁) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,3%. Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang.

2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,690 > 2,001)$ dan nilai ρ value $< Sig.$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan persamaan regresi $Y = 6,838 + 0,886X_2$ dan nilai korelasi variabel kepuasan kerja sebesar 0,854 masuk dalam interpretasi 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,729 yang artinya Kepuasan Kerja(X₂) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,9%,. Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang.
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(109,657 > 3,153)$ dan nilai ρ value $< Sig.$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan persamaan regresi $Y = 2,212 + 0,323X_1 + 0,660X_2$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 yang artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 88,8%. Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Tangerang.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa adanya beberapa keterbatasan yang timbul di dalam penelitian ini. Dengan keterbatasan tersebutlah, penulis berharap dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Jumlah responden yang hanya berjumlah 62 orang, tentunya belum dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dikarenakan adanya kemungkinan pengurangan dan penambahan.
3. Penyebaran kuesioner terkendala dikarenakan system shift kerja yang berbeda-beda.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari analisis deskriptif variabel disiplin kerja dalam pernyataan No. 2 “Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan” dimana diperoleh skor terendah 3,80. Dari hasil tersebut maka perusahaan disarankan dapat meningkatkan disiplin dan kepatuhan karyawan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku
2. Dari analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dalam pernyataan No. 4 “ Saya mendapat bonus dan insentif” dimana diperoleh skor terendah 3,59. Dari hasil tersebut maka perusahaan disarankan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi dan penghargaan yang berlaku.

3. Dari analisis deskriptif variabel kinerja karyawan dalam pernyataan No. 2 "Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan" dimana diperoleh skor terendah 3,79. Dari hasil tersebut maka perusahaan disarankan dapat lebih fokus dalam meningkatkan motivasi dan meningkatkan karyawan melalui program pelatihan, pembinaan dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSAKA

BUKU

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, D. R., & Harjono, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Disiplin Pegawai*. Jakarta: Media Utama.
- Dewi, P. D., & Harjono, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-sekian)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia (Edisi ke-4)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Edisi 1)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pengawasan. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 10(1), 500-515.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, And R& D*. Bandung: ALFABETA.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya, 3.

JURNAL

- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399-407.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *The Effect of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance*. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.

- Hasyim, P., & Nuridin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Marisa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Kewirausahaan dan Pariwisata (JIMKESPIS)*, 1(1), 44-51.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (Ajendam) I/Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2).
- Mirawati, M., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 445-453.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Sari, N. D., & Malinda, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, (Volume & Nomor Tidak Spesifik), 620-629.
- Sofyandi, H. (2018). Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 50-65.
- Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2022). *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(3), 127-136.
- Sularmi, L., Veritia, & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 639–646.
- Veritia, Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). *Jurnal Ilmiah Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880–887.
- W., Samalua, W., & Ferdinand, T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal. Uniraya*. ac. id. 2 Juli. Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.
- Wanda, F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra.