

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TRIWIJAYA SARI TANGERANG SELATAN**

Anjali Laila Jamil
Universitas Pamulang
anjali.laila02@gmail.com

Thamrin
Universitas Pamulang
dosen01195@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Triwijaya Sari. The method used is a quantitative method using associative. The sampling technique used is a saturated sample using a sample of 92 respondents. Data analysis uses regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that the work discipline variable has a relationship or influence level of 0.550 on employee performance, from the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $(8.219 > 1.986)$. This can be strengthened with a significant value of $0.000 < 0.05$. For this reason, the hypothesis H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the test results show a positive and significant influence between work discipline on employee performance at PT. Triwijaya Sari. Job satisfaction has a positive and significant effect, having a relationship or influence level of 3.477 on employee performance. From the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $(3.477 > 1.986)$. This is reinforced by a significant value of $0.001 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_2 is accepted. The hypothesis test of work discipline and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a determination coefficient of 59.3% while the remaining 40.7% is influenced by other factors. The simultaneous hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$, namely $(54.354 > 3.099)$. This is also reinforced by a significant probability value of $0.000 < 0.05$. So H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning there is a positive and significant influence simultaneously between work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Triwijaya Sari.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Triwijaya Sari. Metode yang dilakukan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh menggunakan sampel sebanyak 92 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah variabel disiplin kerja memiliki Tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0,550 terhadap kinerja karyawan, dari pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(8,219 > 1,986)$. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Untuk itu hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Triwijaya Sari. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 3,477 terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,477 > 1,986)$. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Uji hipotesis disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 59,3 % sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi faktor lainnya. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(54,354 > 3,099)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Triwijaya Sari.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang di dalamnya selalu terdapat sumber daya manusia, dimana merupakan asset yang dapat menentukan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai keberhasilan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana, dimana sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan professional agar keberhasilan suatu perusahaan dapat tercapai. Menurut Zahara (2017) dalam Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya pada manfaat bantuan dan ketersediaan dana, tetapi faktor manusialah yang paling penting. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Suatu organisasi

perusahaan dapat tercapai sesuai harapan apabila didalamnya terdapat orang-orang yang memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi tersebut baik, sehingga agar dapat memiliki peningkatan keuntungan serta dapat berkembang dengan baik untuk mendisiplinkan para karyawan PT. Triwijaya Sari. Serta dengan demikian, karyawan mampu bekerja dengan baik apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Maka dari itu, kinerja karyawan wajib mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan perusahaan agar kinerja karyawan tidak menurun, sebab jika kinerja karyawan menurun dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Instansi perusahaan PT. Triwijaya Sari. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan atau instansi pemerintahan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Bahwa Fakta yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan kerja adalah fungsi manajemen sumber daya manusia, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan/pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan/pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, karena dalam suasana disiplinlah akan dapat terlaksana program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku akan dapat meningkatkan efesiensi, efektifitas, dan produktifitas. Menurut Rahmawati, (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Sutrisno, (2022) mengatakan

disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan suatu organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan yang dimana untuk perusahaan PT. Triwijaya Sari sangatlah penting untuk disiplin dalam waktu masuk serta operasional barang masuk serta barang yang keluar. Sering ada karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja karena itu wajib setiap instansi di perusahaan lainnya menanamkan suatu disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut. Berdasarkan Faktanya Kepuasan kerja memiliki sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja sehingga pekerja memiliki *sense of belonging* kepada pekerjaan atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga pekerja tidak mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai yang disiplin dan memiliki kepuasan kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih fokus dan memiliki pencapaian kinerja yang berkualitas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dalam kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui

pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sdm baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal ini peneliti juga telah melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa pegawai yang bekerja diperusahaan PT. Triwijaya Sari. Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut maka peneliti memperoleh berbagai fenomena data dan informasi terkait variabel peneliti. Salah satu informasi yang peneliti peroleh adalah bahwa diperusahaan PT. Triwijaya Sari memiliki karyawan yang berjumlah 113 orang. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja. Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan pegawai diperusahaan PT. Triwijaya Sari. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka perusahaan tentunya

melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai kantoran adalah penilaian secara absensi masuk kantor untuk pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu: amat baik (93-100), baik (78-99), cukup (60-80), sedang (55-65) dan kurang (20 kebawah). Dikantor pusat PT. Triwijaya Sari. tentu mengharapkan agar para pegawainya memiliki hasil kerja yang berkualitas dan memperoleh nilai dalam predikat amat baik yaitu 93-100.

Tabel 1 Data Realisasi Target Penjualan Pada PT. Triwijaya Sari DKI Jakarta Selatan Tahun 2022-2024

Tahun	Target Penjualan	Realisasi
2022	Rp. 18.000.000.000	Rp. 14.400.000.000
2023	Rp. 24.000.000.000	Rp. 26.400.000.000
2024	Rp. 30.000.000.000	Rp. 27.600.000.000

Sumber: Data PT. Triwijaya Sari

Berdasarkan tabel di atas hasil dari target penjualan PT. Triwijaya Sari DKI Jakarta Selatan menggambarkan tren dalam penjualan Sembako / Swalayan yang positif atau tren pertumbuhan progresif. Berikut hasil data target penjualan selama periode 3 tahun terakhir pada 2022 terealisasi 80%, 2023 terealisasi 110%, dan 2024 terealisasi 92%. Adanya data pertumbuhan penjualan atau perkembangan dalam peningkatan yang konsisten dari waktu ke waktu, seperti yang terlihat dalam persentase capaian target ditabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun target penjualan tidak sepenuhnya tercapai, ada peningkatan yang begitu sangat konsisten dalam pencapaian capaian target setiap tahunnya, yang dapat mencerminkan adanya perbaikan dalam strategi dan implementasi. Meskipun terjadi peningkatan tiap tahunnya akan ada peningkatan dalam penjualan di PT. Triwijaya Sari, target penjualan pada tahun 2022 tercapai sangat rendah yang menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan seperti penetapan target yang terlalu tinggi yang menyebabkan kesulitan dalam mencapainya, terutama mengingat situasi ekonomi serta keadaan kondisi pasar,

serta faktor eksternal lainnya. Secara keseluruhan, meskipun target penjualan belum sepenuhnya tercapai, peningkatan progresif yang terlihat setiap tahunnya menunjukkan adanya upaya baik dalam penyesuaian strategi dan penetapan target yang lebih realistis dan perlu adanya evaluasi lebih mendalam terkait faktor-faktor yang menyebabkan ketidaktercapaian target. Selama 3 tahun terlihat adanya peningkatan pencapaian dari 80% menjadi 92% pada tahun 2024. Perbaikan ini menunjukkan adanya upaya yang lebih baik dalam pengelolaan dan perencanaan meskipun masih terdapat ruang untuk menyempurnakan pencapaian agar dapat memenuhi target penjualan secara optimal. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan memberikan dampak terhadap hasil pencapaian kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2022) dalam bukunya berpendapat bahwa pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan PT. Triwijaya Sari dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP penjualan dalam tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Permasalahan Kinerja Karyawan pada PT. Triwijaya Sari Tangerang Selatan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab masalah yang perlu dievaluasi lebih lanjut, seperti penetapan target yang terlalu tinggi pada tahun 2022, adaptasi strategi yang kurang efektif, kondisi ekonomi yang belum stabil, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dan untuk meningkatkan pencapaian penjualan ke depannya, Perusahaan perlu mempertimbangkan penetapan target yang lebih realistis, perbaikan dalam perencanaan strategis, dan pengelolaan SDM yang lebih baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh persoalan disiplin kerja dan kepuasan kerja. Permasalahan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triwijaya Sari yaitu permasalahan seperti segala bentuk hambatan, kesenjangan, atau penurunan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan yang berdampak pada produktivitas, efisiensi, atau pencapaian target perusahaan. Permasalahan ini bisa bersifat individu atau kelompok, dan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Untuk itu penting bagi karyawan untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan arahan yang jelas serta tegas saat diperlukan. Serta itu permasalahan

terhadap kinerja karyawan itu dapat terjadinya kurangnya motivasi kerja serta juga menimbulkan ketidaksesuaian antara kemampuan dengan keahliannya didalam pekerjaan, sering tingkat kesalahan tinggi sering melakukan kesalahan kerja yang mengganggu kelancaran operasional, produktivitas menurun dalam jumlah output kerja menurun dibandingkan target atau standar yang ditetapkan. Adapun juga kurangnya disiplin dan tanggung jawab dalam datang terlambat, sering absen, atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Sehingga komunikasi buruk antar tim atau dengan atasan menyebabkan salah paham, konflik, atau keterlambatan informasi penting, kurangnya pelatihan dan perkembangan karyawan tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berkembang, masalah pribadi yang terbawa ke lingkungan kerja seperti stress, masalah keluarga, atau kesehatan mental yang memengaruhi performa kerja. Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka PT. Triwijaya Sari ini sangat perlu membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma dalam peraturan yang berlaku di sekitarnya. disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh setiap organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang sangat baik merupakan setiap harapan dari seluruh perusahaan. Dimana adanya disiplin kerja yang baik disitu pula akan memberikan dampak positif bagi setiap pencapaian suatu tujuan perusahaan. Absensi itu yang merupakan suatu alat yang dipakai dalam menilai Disiplin Kerja karyawan pada PT. Triwijaya Sari. Adapun dimana tingkat absensi karyawan yang belum mencerminkan memiliki disiplin kerja yang baik. Karena Karyawan masih terlihat banyak yang datang terlambat saat jam masuk Toko yang sudah ditentukan manajemen perusahaan dan juga sering terjadinya tidak hadir dengan seribu alasan sakit ataupun ada keperluan. Maka ini merupakan persoalan atau permasalahan yang sangat serius pada disiplin kerja karyawan yang harus segera dicari pokok solusinya.

Adapun berikut ini, data Absensi karyawan PT. Triwijaya Sari tahun 2022 hingga 2024:

Tabel 2 Data Absensi Karyawan PT. Triwijaya Sari Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Cuti	Jumlah Sakit	Jumlah Alfa	Jumlah Terlambat
2022	100	312	28	18	3	4
2023	100	312	26	11	3	4
2024	100	312	32	23	3	4

Sumber: *Development* Manajemen PT. Triwijaya Sari

Data Absensi diatas, menunjukan jumlah kasus Disiplin Kerja pada karyawan PT. Triwijaya Sari. Yang sudah terlihat dari data 3 Tiga tahun terakhir yang menunjukan jumlah karyawan cuti, sakit, alfa Tanpa keterangan dan jumlah dari data kuesioner untuk mencari variabel (X) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Triwijaya Sari. pada pra survei yang dilakukan dapat terlihat kepuasan kerja dinilai rendah, karena sudah terlihat dari kurangnya kedisiplinan para karyawan, kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja, adanya keluhan mengenai pemberian kompensasi dan kurang baiknya hubungan antara karyawan dengan atasan. Berdasarkan hal-hal tersebut menunjukan bahwa ada masalah pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Masalah tersebut harus segera diselesaikan oleh pihak manajemen organisasi perusahaan. Uraian latar belakang diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja PT. Triwijaya Sari yang membuat karyawan termotivasi dengan karyawan lainya yang disiplin kerja guna untuk memanfaatkan pengembangan karir *reward* yang didapatkan karyawan yang tersedia di perusahaan tersebut. serta dalam penelitian kepuasan ini sangat penting untuk bisa meningkatkan kualitas diri masing-masing karyawan dan memenuhi rasa kepuasan kerja. Karena adanya Kepuasan menjadi faktor penting bagi semua karyawan di PT Triwijaya Sari untuk apakah kandidat akan bertahan atau meninggalkan suatu perusahaan. Adapun saya tertarik untuk penelitian

kinerja karyawan itu dalam keterikatan karyawan dengan perusahaan untuk berperan menaikkan performa karyawan (*employee performance*) dan juga profitabilitas dari perusahaan. Karyawan yang merasa terikat ditempat PT. Triwijaya Sari akan menunjukkan kecenderungan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan. Mendorong pencapaian produktivitas yang meningkat, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turn over*) akan semakin berkurang Febriansyah & Ginting, (2020). Menurut penelitian Anjum *et al* (2017), *employee engagement* tidak hanya membantu dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan, *employee engagement* juga secara tidak langsung mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan. maka karyawan bagi perusahaan merupakan pilar terpenting untuk kemajuan perusahaan. Maka dari itu peneliti memilih penelitian tersebut

TELAAH LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Berdasarkan penelitian disiplin kerja dapat menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat kepada atasan sebaliknya pun seperti itu bawahan mematuhi atasan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Indikator Disiplin Kerja

Moenir (2014) mengatakan bahwa indikator – indikator yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran terdiri dari Tingkat kehadiran tepat waktu, Frekuensi keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa keterangan, Konsistensi dalam mengikuti jam kerja yang ditetapkan
2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja terdiri dari Mematuhi prosedur operasional standar (SOP), Melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab, Tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan organisasi
3. Ketaatan pada standar kerja terdiri dari Memenuhi target kerja dengan kualitas yang diharapkan, Mengikuti instruksi dan pedoman teknis dalam bekerja, Menjaga efisiensi dan efektivitas kerja
4. Tingkat kewaspadaan terdiri dari Responsif terhadap situasi darurat atau perubahan tugas, Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, Menghindari kesalahan akibat kelalaian
5. Bekerja secara etis terdiri dari Jujur dan bertanggung jawab dalam setiap tindakan, Tidak menyalahgunakan wewenang, Menjaga integritas dan kepercayaan organisasi

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, (2020) Menyatakan Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam berkerja, karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian itu, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam tugas – tugas yang diberikan oleh atasan dikantor untuk diselesaikan tepat waktu. Banyak faktor yang menjadi penentu bagi kepuasan karyawan, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Dalam Robbins (2013) inti dari pekerjaan adalah:

1. *Skill variety*

Dimana semakin banyak variasi tugas yang dilakukan para karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin menantang pekerjaannya bagi mereka.

2. *Task identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali

3. *Task significane*

Sejauh mana dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini dapat membawa penghargaan psikologis.

4. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kebebasan, ketidak ketergantungan, dan keleluasan dalam mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5. *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan bagi suatu perusahaan untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja Karyawan dengan baik dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa alat ukur ini yang disebut dengan indikator kepuasan kerja. Lalu, apa saja indikator kepuasan kerja karyawan. yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Job it Self*) terdiri dari tingkat tantangan dan variasi tugas, Tingkat kebebasan dan otonomi dalam pekerjaan, Rasa pencapaian dan makna dari pekerjaan, Kesesuaian antara pekerjaan dan keahlian pribadi
2. Gaji (Salary) terdiri dari Keadilan gaji dibandingkan dengan pekerjaan sejenis, Kesesuaian gaji dengan beban kerja, Kepuasan terhadap tunjangan dan insentif lainnya, Ketepatan waktu dalam pembayaran
3. Kesempatan / promosi (*Opportunities / promotions*) terdiri dari Kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan, Kejelasan jalur karier dan jenjang jabatan, Ketersediaan pelatihan dan pengembangan diri, Kepuasan terhadap kebijakan promosi perusahaan
4. Supervisor / Pengawas (*Supervisor / Controlling*) terdiri dari Kemampuan atasan dalam memberikan arahan, Dukungan emosional dan profesional dari atasan, Keadilan dan objektivitas dalam penilaian kerja, Kemampuan komunikasi atasan
5. Rekan kerja (*Work Colleague*) terdiri dari Hubungan interpersonal yang positif, Kerjasama tim dan saling mendukung, Tingkat kepercayaan antar rekan kerja, Komunikasi dan koordinasi dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan. Komariyah, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sudaryono, (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Dharma, (1991). Menurut Prawirosentono (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan merupakan sebuah alat ukur yang sangat penting bagi Perusahaan agar untuk lebih mengevaluasi setiap kelompok dan individu dalam satu tim karyawan untuk kontribusi terhadap tujuan organisasi tersebut, Adapun beberapa indikator yang saya sebutkan dibawah ini sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil yang terdiri dari jumlah tugas/proyek yang diselesaikan per minggu/bulan, volume output (unit, laporan, pelanggan yang dilayani), pencapaian target kerja dalam kpi
2. Kualitas kerja terdiri dari tingkat kesalahan (error rate) dalam pekerjaan, Kepuasan pelanggan atas hasil kerja, Hasil kerja sesuai prosedur dan standar mutu, Presentasi ulang karena kualitas buruk

3. Ketepatan Waktu terdiri dari waktu penyelesaian tugas dibanding target, jumlah keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan bekerja sesuai dengan deadline
4. Efektivitas terdiri dari penggunaan waktu kerja (jam efektif & total jam), Penggunaan sumber daya minimal untuk hasil maksimal, Rasio biaya terhadap output kerja, Pengurangan pemborosan
5. Kemandirian terdiri dari inisiatif menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah, kemampuan membuat keputusan sendiri dalam batas wewenang, jumlah bantuan atau supervisi yang dibutuhkan, kepercayaan atasan terhadap kinerja mandiri

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih” Definisi dari penelitian kuantitatif adalah mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Menurut Sugiyono (2018:8) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada filsafat positivisme dalam pengumpulan dan analisis data numerik untuk memahami fenomena tertentu dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini menggunakan metode survey untuk melakukan penelitian yang akan mengambil seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu untuk pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan di PT. Triwijaya Sari yang beralamat di Jl. Pahlawan No. 16 Rt. 05 Rw. 07 Rempoa Tangerang Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan terhitung dari Maret 2024 s/d Juni & Agustus 2025, hingga tercukupi kebutuhan dan data informasi dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal penelitian, seminar proposal skripsi, penyempurnaan materi proposal, pengajuan surat izin penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini

yaitu seluruh karyawan PT. Triwijaya Sari Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 113 orang. Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek / subjek yang mempunyai tugas kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, total populasi pada PT. Triwijaya Sari yang berjumlah 113 karyawan. “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut dan kemudian ditarik dalam semua kesimpulannya”. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut Sugiyono (2020:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* yang mana pengambilan sampel memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik *probability sampling* ini terdiri dari teknik *simple random sampling*, *sistematis sampling*, *profortioate stratified rando sampling*, *disproportioate stratified random sampling*, and *cluster sampling*. Dari beberapa jenis teknik *simple random sapling* yang mana teknik *sampling* yang digunakan, yaitu menggunakan jenis teknik *nonprobability sampling* atau *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2019:133), “sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi informasi yang telah diperoleh”. Adapun alasan dalam penggunaan sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Maka Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.638	3.776		2.817	.000
	X1	.719	.087	.686	8.219	.000
	X2	.045	.086	.043	3.477	.001
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Pengolaan Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 10,638 dan untuk *Store Atmosphere* (nilai βX_1) sebesar 0,719 sementara Lokasi (nilai βX_2) sebesar 0,045 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,638 + 0,719 X_1 + 0,045 X_2$$

Berdasarkan persamaan Regresi Linier Berganda yang telah didapatkan, berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai makna dari masing-masing koefisien dalam persamaan tersebut yang telah penulis himpun bahwa hasil nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,638 yang menyatakan jika variabel X1, X2. Sama dengan nol yaitu *Store Atmosphere*. Lokasi dan Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan adalah bernilai 10,638 satuan. Nilai Regresi Disiplin Kerja yang didapatkan bernilai 0,719 dan positif. Artinya, jika perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja diabaikan atau dianggap sama dengan nol (0), maka setiap peningkatan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,719 Maupun jika terjadi penurunan pada disiplin kerja, akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,719. Sementara itu, nilai Regresi Kepuasan Kerja yang didapatkan bernilai 0, 045 Dan positif. Artinya, jika perubahan yang terjadi pada Disiplin Kerja diabaikan atau dianggap sama dengan nol (0), maka setiap peningkatan pada Kepuasan Kerja, akan meningkatkan Kinerja

Karyawan sebesar 0,045, Maupun jika terjadi penurunan pada Kepuasan Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan Sebesar 0,045.

Tabel 4 Hasil Pengujian Uji T dan Sig

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.638	3.776		2.817	.000
	X1	.719	.087	.686	8.219	.000
	X2	.045	.086	.043	3.477	.001
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Selanjutnya, penjelasan mengenai hasil pengujian Hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan di PT. Triwijaya Sari Tangerang Selatan. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $8,219 > \text{nilai } t_{tabel}$ Sebesar 1,986, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis penelitian H_{a1} diterima, sedangkan dalam penelitian H_{01} Ditolak. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan memiliki dampak Positif pada Kinerja Karyawan di PT. Triwijaya Sari. Oleh karena itu dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar, $3,477 > \text{nilai } t_{tabel}$ yaitu 1,986, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, Hipotesis H_{a2} dapat diterima, sedangkan Hipotesis H_{02} dapat Ditolak.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.230	2	382.115	54.354	.000 ^b
	Residual	625.683	89	7.030		
	Total	1389.913	91			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Berdasarkan pada tabel diatas ini, pengujian hipotesis secara simultan yang dilakukan antara Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Triwijaya Sari Jakarta Selatan didapatkan kesimpulan bahwa Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara simultan dinyatakan terhadap pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triwijaya Sari Jakarta Selatan dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai F_{hitung} sebesar $54,354 >$, nilai F_{tabel} yaitu 3,099. Hal ini memutuskan bahwa hipotesis penelitian yang diterima melalui hasil pengujian yang telah dilakukan adalah H_{a3} diterima, sedangkan hipotesis penelitian H_{03} ditolak.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.584	2.520
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Disiplin kerja				

Sumber: Hasil Data Diolah Menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan variabel Disiplin kerja dan Kepuasan kerja sebesar 0,593 maka disimpulkan bahwa setiap kontribusi variabel pengaruh antara variabel Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 59,3 % sedangkan dalam sisanya (100% -

59,3 % = 40,7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diambil Kesimpulan bahwa Disiplin Kerja secara parsial Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan Kerja secara parsial Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan Berdasarkan hasil analisis penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triwijaya Sari di Jakarta Selatan, maka penulis memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan. Penguatan Disiplin Kerja merupakan manajemen perlu terus memperkuat dan menegakkan peraturan serta standar disiplin kerja secara konsisten. Ini dapat dilakukan melalui sosialisasi yang berkelanjutan tentang pentingnya disiplin, pemberian sanksi yang tegas namun adil untuk karyawan yang suka melanggar aturan, dan perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang rajin dalam menunjukkan Disiplin kerja yang tinggi. Serta karyawan harus melatih dirinya dalam mengenai manajemen waktu dan tanggung jawab juga dapat dipertimbangkan. Peningkatan Kepuasan Kerja merupakan perusahaan disarankan untuk secara berkala mengevaluasi dan meningkatkan faktor – faktor yang berkontribusi pada Kepuasan Kerja karyawan. ini bisa meliputi peninjauan kebijakan kompensasi dan tunjangan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, menyediakan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan, serta membangun komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan untuk memahami kebutuhan dan keluhan karyawan. Kombinasi pendekatan sangat penting bagi manajemen untuk menyadari bahwa Disiplin kerja dan Kepuasan kerja bukanlah dua hal yang terpisah, melainkan saling mendukung. Oleh karena itu, strategi peningkatan Kinerja harus mengintegrasikan

upaya untuk mendorong Disiplin kerja sekaligus memastikan karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Romdoni S., & Veritia. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Finishing Pada PT. Dream Wear Jawa Barat. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2).
- Saraswati Sintya A.P.N., Pramana D.A., & Satya Utami N.M., (2024). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sangeh Badung, *Jurnal Emas* 5(5), 33–48.
- Fadhli K., & Sinta Dewi F., (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABSH Fragrance Creations. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 88–106.
- Permatayuny R. N., & Juwita K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 14(2), 88–95.
- Jaenudin & Saputro A. D. M., (2025). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pusat Keunggulan Yayasan Arridho Jatimulya (SMKS PK YAJ) Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(6).
- Faisal G. M., Sutisna E., & Hamjah S. R., (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 763–771.
- Widhiastuti H., & Desyantoro I., (2021). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(1), 31 – 46.
- Yogi Satya P., & Bagia W. I., (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Hai Cruise. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 157 – 167.
- Salsabilla A. & Suryawan N. I., (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137 – 146.
- Arifin W. I., Febrianto V., & Tarigan M. H., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Istana Mobil. *Jurnal Management And Business Progress*, 2(1), 46 – 53.
- Setiagraha D., Setiawan A., Kurniawan A., Haqiqi M. T., Noprian., Berlian S., & Hanifa R., (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 3(1), 25 – 36.
- Octaviani N., Dasmadi & Safitri R. U., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Unggul

- Internasional Kabupaten Semarang. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 111 – 118.
- Suryadi & Karyono., (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 85 – 95.
- Kamsidik & Darmadi., (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang. *Kinerja: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 41 – 49.
- Andriani J. Anggraini N., & Metarini A. R., (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.
- Sunarto A., & Aziz A. R., (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah SWARA Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen Universitas Pamulang*, 2(3), 249 – 266.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, S. W (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.